Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 142 del 7 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Giovedì, 7 giugno 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **320**.

Norme sul trattamento di mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali della provincia di Parma.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **321**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione e la lavorazione degli abrasivi.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **322**.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei della provincia di Siena.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **320**.

Norme sul trattamento di mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali della provincia di Parma.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Parma, l'accordo collettivo 12 novembre 1948, relativo alle mense aziendali per i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali, stipulato tra l'Unione Parmense degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro, i Liberi Sindacati Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'aposito Bollettino, n. 2 della provincia di Parma, in data 18 febbraio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Parma l'accordo collettivo 12 novembre 1948, relativo alle mense aziendali per i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili, per quanto riguarda le attività industriali per le quali detta indennità è regolata da appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali della provincia di Parma.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULL

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 41. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 12 NOVEMBRE 1948 RELATIVO ALLE MENSE AZIENDALI PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 12 novembre 1948, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali,

tra

l'Unione Parmense degli Industriali, agli effetti del presente accordo rappresentata dal suo Presidente signor *Alberto Zanlari,* assistito dal dott. *Mario Manca,* Direttore dell'Unione e dal dott. *Fernando Juvarra* dell'Ufficio sindacale;

la Camera Confederale del Lavoro di Parma e Provincia agli effetti del presente accordo rappresentata dal suo Segretario responsabile sig. *Dante Gorreri,* assistito dal signor *Camillo Fornari,*

e

i Liberi Sindacati dei Lavoratori di Parma e Provincia rappresentati dalla Segreteria provvisoria nelle persone dei signori *Giuseppe Mori,* rag. *Giorgio Allodi* e *Arnaldo Serini,*

in relazione alla richiesta formulata dalla Camera Confederale del Lavoro di Parma e Provincia per la perequazione dell'indennità sostitutiva di mensa, dopo ampia ed approfondita discussione, si è convenuto quanto segue:

1) tutte le aziende industriali di Parma e provincia che non hanno in atto le mense aziendali corrisponderanno al personale dipendente una indennità sostitutiva pari a L. 30 (trenta) per ogni giornata di presenza a partire dal primo periodo di paga che ha inizio successivamente alla data del 1° novembre 1948;

2) tutte le aziende industriali di Parma e provincia che hanno, invece, in atto le mense aziendali con distribuzione della sola minestra, corrisponderanno al personale dipendente una indennità sostitutiva di lire 18 (diciotto) per ogni giornata di presenza a partire dal primo periodo di paga che ha inizio successivamente alla data del 1° novembre 1948;

3) nessuna indennità sostitutiva è dovuta ai lavoratori i quali rinuncino alla mensa laddove questa è regolarmente costituita e funzionante, salvo motivi temporanei ed individuali di impedimento debitamente giustificati ed accertati;

4) restano escluse dall'applicazione del presente accordo le imprese edili e le aziende esercenti l'industria dei laterizi in quanto l'istituto della mensa per dette categorie di industrie è regolato da accordi nazionali già disdettati ed in corso di nuova stipulazione;

5) in relazione inoltre al combinato disposto degli articoli 21 e 37 del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato il 7 luglio 1948, i dipendenti dalle aziende esercenti autoservizi di linea in concessione manterranno « ad personam » la maggiore misura dell'indennità sostitutiva di mensa fissata dal presente accordo;

6) per quanto concerne la regolamentazione contrattuale dell'istituto della mensa per le aziende metalmeccaniche di Parma e Provincia, si fa riferimento alle norme contenute nell'accordo provinciale stipulato in data 11 novembre 1948;

7) le disposizioni contenute nel presente accordo resteranno in vigore fino a tanto che non interverranno accordi nazionali di categoria oppure accordi interconfederali modificativi della materia;

8) le parti hanno inteso definire con la sottoscrizione del presente accordo la disciplina contrattuale delle mense aziendali e della indennità sostitutiva per tutti i settori industriali per i quali la regolamentazione della materia è stata demandata o sarà rinviata alla competenza delle Organizzazioni sindacali provinciali.

Chiarimenti a verbale

a) Le parti stipulanti dichiarano che per personale dipendente debbono intendersi gli impiegati, gli appartenenti alle categorie speciali e gli operai;

b) L'indennità sostitutiva di mensa è dovuta per ogni giornata di presenza al lavoro e cioè indipendentemente dall'orario effettuato.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 321.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione e la lavorazione degli abrasivi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo 17 luglio 1957, per gli operai addetti alle industrie degli abrasivi;

Visto il contratto collettivo nazionale 20 novembre 1957, per gli impiegati addetti alle industrie degli abrasivi;

Visto il contratto collettivo 17 dicembre 1957 per gli appartenenti alle categorie speciali — ex equiparati — addetti alle industrie degli abrasivi,

tutti stipulati tra l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Nazionale Vetrai Ceramisti e Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Lavoratori delle Costruzioni ed Affini Sindacato Nazionale Lavoratori Abrasivi Vetro Ceramica ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, il Sindacato Nazionale Vetro Ceramica ed Abrasivi, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e in pari data, tra l'Associazione degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori del Vetro e Ceramica;

Visto l'accordo collettivo 24 novembre 1959, e relative tabelle, per gli impiegati e gli appartenenti alle categorie speciali dipendenti dalla industria degli abrasivi, stipulato tra l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Vetrai Ceramisti e Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Lavoratori Abrasivi Vetro Ceramica Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra la Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori del Vetro e della Ceramica C.I.S.N.A.L.;

Visto l'accordo collettivo 30 dicembre 1959, e relativi allegati, per gli operai addetti alla industria degli abrasivi, modificativo del C.C.N. 17 luglio 1957, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo 24 novembre 1959;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 37, in data 27 gennaio 1960 e n. 169, in data 17 giugno 1961, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, relativamente ai lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione e la lavorazione degli abrasivi:

il contratto collettivo 17 luglio 1957;

il contratto collettivo 20 novembre 1957;

il contratto collettivo 17 dicembre 1957;

l'accordo collettivo 24 novembre 1959;

l'accordo collettivo 30 dicembre 1959;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione e la lavorazione degli abrasivi.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 45. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 17 LUGLIO 1957 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DEGLI ABRASIVI

Addì 17 luglio 1957 in Milano, presso la sede della Delegazione Alta Italia della Confederazione Generale dell'Industria Italiana

tra

l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, rappresentata dal vice-presidente dott. *Angelo d'Imporzano,* assistito dal ragioniere *Renzo Rossi,* vice-segretario dell'Associazione stessa; con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei signori: avv. *Mario Savanco,* dott. ingegnere *Giulio Campana,* dott. ing. *Andrea Ghizzona,* dott. ing. *Piero Filippi,* dott. ing. *Franco Patrone,* dott. *Alberto Zaia* e del dott. *Luigi Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Binaghi*;

e

la Federazione Nazionale Vetrai Ceramisti e Affini (C.G.I.L.), rappresentata dal segretario responsabile sig. *Orazio Marchi* e dai componenti la Segreteria Nazionale, signori: *Libano Silvano, Libero Lemmi, Primo Spangaro, Lelio Vaglini*; con l'intervento della Delegazione dei lavoratori costituita dai signori: *Giovanni Baldovino, Carlo Bersi, Mario Besozzi, Mario Bianchi, Carlo Bonasegale, Giovanni Fiocchi, Bruno Ghielmetti, Davide Missaglia, Angelo Signorelli, Enrico Traiani*: con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro nelle persone del segretario generale dottor *Luciano Lama* e del sig. *Eugenio Guidi*;

la Federazione Italiana Lavoratori delle Costruzioni ed Affini Sindacato Nazionale Lavoratori Abrasivi Vetro Ceramica ed Affini rappresentata dal segretario generale cav. *Alberto Abbiati* assistito dai signori *Siro Lodola, Bruno Venturi* e *Angelo Maestri* e altri; con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dal dott. *Dionigi Coppo* assistito dal cav. *Alberto Abbiati*;

la Unione Italiana Lavoro Sindacato Nazionale Vetro Ceramica ed Abrasivi rappresentata per delega dai signori *Sergio Cesare* e *De Jesu Gaetano* dal signor *Oreste Reggiroli* e dai signori *Mario Zuppiroli* e *Mauro Mazzilli,* con l'assistenza dell'Unione Italiana Lavoro nella persona del sig. *Vanni* dott. *Raffaele.*

Addì 17 luglio 1957 in Milano, presso la sede della Delegazione Alta Italia della Confederazione Generale dell'Industria Italiana

tra

l'Associazione degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, rappresentata dal vice-presidente dottor *Angelo D'Imporzano,* assistito dal rag. *Renzo Rossi,* vice-segretario dell'Associazione stessa; con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali dei signori avv. *Mario Savanco,* dott. ing. *Giulio Campana,* dott. ing. *Andrea Ghizzoni,* dott. ing. *Piero Filippi,* dott. ing. *Franco Patrone,* dott. *Alberto Zaia,* e del dott. *Luigi Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott *Mario Binaghi*:

e

la Federazione Nazionale Lavoratori del Vetro e Ceramica, rappresentata, per delega del segretario nazionale sig. *Giulio Giocondi,* dal sig. *Bruno Scheggi,*

è stato stipulato il presente contratto collettivo normativo nazionale di lavoro a valere per gli operai addetti all'industria degli abrasivi.

NORME GENERALI

Art. 1.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni Interne sono quelli stabiliti dagli accordi interconfederali vigenti.

Art. 2.

MENSE AZIENDALI

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che per le mense aziendali o indennità sostitutiva saranno mantenute le situazioni esistenti, senza escludere la possibilità di esame locale o aziendale della materia.

Art. 3.

PERMESSI

Il lavoratore che ne faccia domanda, con giustificati motivi, potrà ottenere dall'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, dei brevi permessi non retribuiti.

Tali permessi, su richiesta del lavoratore, potranno essere considerati in conto ferie.

Art. 4.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di Organi direttivi di Confederazioni generali, di Federazioni Nazionali di categoria, o di Organizzazioni sindacali provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le attribuzioni delle qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, alla azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 5.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Detto periodo, non retribuito, è considerato utile ai soli effetti della indennità di anzianità in caso di licenziamento.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 7

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati e il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 8.

TRASFERIMENTI

Al lavoratore che venga trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località che comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè, per i familiari con lui conviventi che lo seguono nel suo trasferimento, nonchè per le masserizie.

L'azienda in aggiunta a tali spese, riconoscerà una speciale indennità di trasferimento, che assorbe ogni e qualsiasi indennità di trasferta, nella misura corrispondente alla paga normale (paga di fatto e contingenza) per 100 ore se celibe, e 200 ore se capo famiglia.

Il lavoratore ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto se dovuta, per un massimo comunque di tre mesi.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento potrà essere licenziato con diritto alle normali indennità di liquidazione previste dal presente Contratto.

Art. 9.

TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

Il trapasso o trasferimento dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ad essa addetto conserva i suoi diritti e i suoi obblighi nei confronti del nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda all'integrale liquidazione del lavoratore stesso.

La trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, intendendosi per tale il mutamento integrale del genere di produzione, non risolve il contratto di lavoro ed il lavoratore conserva i suoi diritti ed i suoi obblighi nei confronti dell'azienda stessa, salvo che questa non provveda all'integrale liquidazione del lavoratore.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore od in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto, oltre che al normale preavviso, all'indennità di licenziamento ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 10.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 37 e 38 (preavviso-licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste dall'art. 2122 Codice civile.

NORME RELATIVE AGLI OPERAI

Art. 1
ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità delle norme di legge sul collocamento.

All'atto dell'assunzione in prova, l'azienda è tenuta a comunicare all'operaio, normalmente per iscritto, la data di decorrenza del periodo di prova, la qualifica e la categoria alle quali è designato, la località di lavoro, nonchè la relativa paga contrattuale.

L'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalle disposizioni di legge.

Art. 2.
DOCUMENTI DI LAVORO E VISITA MEDICA

Per l'assunzione l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

1) libretto di lavoro.

2) carta d'identità o documento equipollente:

3) tessera o libretto delle assicurazioni sociali e libretto dell'Istituto Assistenza Malattia, quando l'operaio ne sia in possesso.

4) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto).

5) certificato penale, in data non anteriore a 3 mesi, se richiesto dall'azienda.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora ed a notificarne i successivi mutamenti.

Per l'assunzione, l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte di un medico di fiducia dell'azienda.

Art. 3.
PERIODO DI PROVA

L'assunzione definitiva dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova della durata di sei giornate lavorative, che potranno essere prorogate, di comune accordo fra le parti, per uguale periodo.

Durante detto periodo è di reciproca facoltà la rescissione del rapporto di lavoro, senza preavviso nè indennità.

L'operaio che viene trattenuto al lavoro oltre il periodo di prova si intende tacitamente confermato in servizio.

La paga fissata all'operaio decorre dall'inizio della sua prestazione e non può in ogni caso essere inferiore al corrispondente minimo contrattuale della categoria alla quale è stato designato.

Il servizio prestato nel periodo di prova, qualora sia seguito da conferma anche tacita, va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità.

L'operaio che, nel corso od al termine del periodo di prova, non venga trattenuto o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, in base alla paga fissata all'atto dell'assunzione.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che precedentemente lo abbiano superato presso la stessa azienda e con le stesse mansioni.

Art. 4.
ORARIO DI LAVORO

La normale durata dell'orario di lavoro è quella stabilita dalla legge con un massimo di 8 ore giornaliere o di 48 ore settimanali, salvo le deroghe previste dalla legge stessa, dalle norme contrattuali e dagli accordi interconfederali.

Art. 5.
OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi i guardiani nonchè i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze di esso per i quali valgano le disposizioni di legge o degli accordi interconfederali.

Le prime 8 ore giornaliere di lavoro sono compensate con una retribuzione ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi uguale qualifica e base salariale; le ore di lavoro normale eccedenti la ottava saranno retribuite con la paga oraria ridotta al 50 %

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi è ragguagliata, per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, ad un orario di 10 ore od a quel maggiore orario sopra previsto.

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad 8 ore, l'indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire agli operai in questione il lavoro straordinario prestato, deve essere adottata come quota oraria della indennità di contingenza un ottavo della misura giornaliera della stessa indennità.

Art. 6.
INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue:

a) il primo segnale sarà data 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro ed a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento:

b) il secondo segnale sarà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

c) il terzo segnale sarà dato all'ora fissata per l'inizio del lavoro ed a questo segnale ogni operaio deve trovarsi al suo posto in condizioni di iniziare il lavoro.

Trascorsi 10 minuti dal segnale dell'inizio del lavoro, resta in facoltà della Direzione di ammettere i ritardatari.

Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale d'ingresso nell'azienda, sempre chè il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è indicata da due segnali: il primo dato cinque minuti prima della cessazione stessa, il secondo all'ora della cessazione.

Nessun operaio deve cessare il lavoro, nè comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente in domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Gli operai che, nei casi consentiti dalla legge, lavorinó la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana che deve essere prefissato e che si chiamerà « riposo compensativo ».

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'operaio avrà diritto, per il lavoro prestato nei giorni in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 12 per il lavoro festivo.

Art. 8.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

L'operaio deve osservare i rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè cordialità verso i compagni di lavoro. Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 9.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato a settimana, a quindicina od a mese, mediante busta o prospetto equivalente in cui sarà specificato:

— il nome del lavoratore:
— il periodo a cui la retribuzione si riferisce:
— le singole voci ed i rispettivi importi nonchè la elencazione delle trattenute.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese dovrà essere corrisposto un acconto quindicinale corrispondente a circa il 90 % della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga o sul prospetto equivalente, nonchè sulla qualità della moneta, deve essere fatto all'atto del pagamento: l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto a tale reclamo.

Per gli errori di pura contabilità contestati dall'operaio entro 5 giorni da quello della paga, l'Ufficio Manodopera provvederà all'immediato regolamento delle differenze allo stesso spettanti. Trascorso tale periodo, le differenze segnalate successivamente saranno comprese nella busta del periodo di paga immediatamente seguente.

Art. 10.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere dei lavori che normalmente nell'azienda sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta, per il tempo per il quale vi restano adibite, la paga contrattuale prevista per l'uomo per il lavoro ad economia.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopraddetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di un'eguale tariffa.

Art. 11.

PASSAGGIO DI MANSIONI E DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

La categoria attribuita all'operaio non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quella alla quale è normalmente adibito, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia adibito a mansioni rientranti in qualifica superiore dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra il salario percepito e quello minimo contrattuale della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 45 giorni lavorativi di permanenza nelle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo si tratti di sostituzione di operaio assente per malattia, ferie, infortunio, gravidanza, puerperio, richiamo alle armi di durata non superiore a 6 mesi, ecc. nei quali casi il compenso di cui al comma precedente spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria. Il passaggio di categoria avverrà solo quando il lavoratore assente avrà cessata la sua attività presso l'azienda o comunque sarà stato adibito ad altre mansioni.

In caso di temporaneo passaggio a mansioni che comportino diminuzione di retribuzione, all'operaio verrà corrisposta la normale retribuzione che percepiva nel reparto di provenienza.

Il passaggio definitivo a mansioni inferiori, con retribuzione ragguagliata alla inferiore categoria corrispondente, potrà essere disposto solamente su richiesta dell'operaio, o alla sua ripresa del lavoro dopo malattia o infortunio che gli abbia causato menomazione fisica permanente, o per effetto di trasformazione o cessazione dell'attività di uno o più reparti.

Accettando le nuove mansioni inferiori l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione, limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di mansioni.

Se l'operaio non accetta le nuove mansioni potrà chiedere di essere licenziato con le indennità spettanti in caso di licenziamento.

L'operaio che esplica con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre l'orario normale di cui all'art. 4 (*Orario di lavoro*) e all'articolo 5 (Addetti ai lavori discontinui) del presente contratto e di regola non potrà avere carattere di normalità.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' lavoro festivo quello effettuato in domenica o nei giorni destinati al riposo compensativo oppure nelle festività nazionali e infrasettimanali.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

L'operaio non può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga individuale e indennità di contingenza), maggiorata per i lavoranti a cottimo, della percentuale minima contrattuale di cottimo:

1) lavoro straordinario diurno, 23 %;
2) lavoro notturno non compreso in turni, 35 %;
3) lavoro notturno effettuato in turni, 15 %;
4) lavoro festivo (compiuto nelle domeniche, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività nazionali), 42 %;
5) lavoro straordinario festivo, 50 %;
6) lavoro straordinario notturno 50 %.

Le percentuali di maggiorazione sopraddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli si fa riferimento alle norme di legge.

Gli operai che frequentano scuole serali o festive sono esonerati rispettivamente dal lavoro straordinario o festivo.

Le percentuali di maggiorazione di cui ai punti 1), 5) e 6) si intendono applicabili per le prime due ore di lavoro straordinario. Per le eventuali ore successive di lavoro straordinario, verrà applicata una ulteriore maggiorazione percentuale (da computarsi sulla retribuzione già maggiorata) nella misura del 5 %.

Chiarimento a verbale

La prestazione dei guardiani notturni qualificati tali non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro notturno.

Art. 13.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste — nel loro complesso — non superino i 30 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 30 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, l'operaio può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 14.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

Delle ore o dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, potrà essere disposto il recupero, a salario ordinario, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 15.

RIDUZIONE DI LAVORO E TURNI

In caso di riduzione di lavoro, prima di seguire procedure eventualmente previste da accordi interconfededali, si potranno attuare — compatibilmente con le esigenze aziendali — riduzioni dell'orario di lavoro ed eventualmente formazioni di turni.

Art. 16.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alla visita d'inventario che per ordine della azienda venisse fatta agli oggetti affidatigli od a visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'azienda.

La visita sulla persona dovrà essere compiuta nel minor tempo possibile ed in locale adatto, e alle operaie non potrà essere compiuta se non in locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 17.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore e compatibil-

mente con esse, alla moglie e ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro, qualora lo richiedano particolari necessità familiari e sempre che questi abbiano i requisiti e le idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 18.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate non oltre il mattino del giorno successivo, salvo casi di provata impossibilità materiale. Ogni assenza ingiustificata potrà essere punita ai sensi degli articoli riguardanti i provvedimenti disciplinari.

Art. 19.

FERIE

L'operaio che abbia un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie compensato con la retribuzione giornaliera di fatto nella seguente misura:

con anzianità da 1 a 8 anni compiuti, 12 giorni lavorativi;

con anzianità da oltre gli 8 e fino ai 16 anni compiuti, 14 giorni lavorativi,

con anzianità da oltre i 16 e fino ai 22 anni compiuti, 16 giorni lavorativi;

con anzianità oltre i 22 anni, 18 giorni lavorativi.

All'inizio del godimento delle ferie dovrà essere effettuato, a chi ne farà richiesta, il pagamento della relativa retribuzione.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico previsto dall'art. 20 del presente contratto, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Il periodo delle ferie avrà normalmente carattere continuativo e sarà prescelto di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio, e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel caso che l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse, lasciando inoltre alle parti di concordare il compenso per il tempo impiegato dal dipendente per gli spostamenti suddetti. A tale effetto l'operaio è tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie. Ove per cause dovute a imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione l'operaio non sia ammesso al godimento dell'intero periodo di ferie, è ammessa la sostituzione del godimento delle stesse con una indennità sostitutiva pari alla retribuzione giornaliera di fatto.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro comunque avvenuta, anche nel corso del primo anno di servizio, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Nei casi di ferie collettive, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie intere spetteranno tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

Art. 20.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo:

b) l'anniversario della liberazione 25 aprile;
la Festa del Lavoro 1° maggio;
la Fondazione della Repubblica 2 giugno:
il giorno dell'Unità Nazionale 4 novembre:

c) Capo d'Anno 1° gennaio;
Epifania 6 gennaio;
S. Giuseppe 19 marzo;
Lunedì di Pasqua mobile;
Ascensione mobile;
Corpus Domini mobile;
SS. Pietro e Paolo 29 giugno;
Assunzione 15 agosto;
Ognissanti 1° novembre:
Immacolata Concezione 8 dicembre;
Natale 25 dicembre;
S. Stefano 26 dicembre:

d) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui al punti *b*) e *c*) si fa riferimento alle disposizioni di legge e agli accordi interconfederali vigenti in materia: uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del Santo Patrono di cui al punto *d*).

In caso di coincidenza di una o più delle festività di cui alle lettere *b*) *c*) e *d*) del presente articolo fra di loro o con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento sarà corrisposto al lavoratore il trattamento economico previsto per ciascuna delle predette festività di cui ai punti *b*) *c*) e *d*).

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

In caso di malattia l'operaio deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza ed inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda avrà facoltà di fare controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 8 anni compiuti;

2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre gli 8 anni e fino ai 16 anni compiuti:

3) dieci mesi, per anzianità di servizio oltre i 16 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro sarà passibile del licenziamento per punizione di cui all'art. 36.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà passibile di licenziamento per punizione di cui all'art. 36.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 22.

CONGEDO MATRIMONIALE

Nel caso di matrimonio compete agli operai di ambo i sessi un periodo di congedo di 9 giorni consecutivi.

L'ammontare del relativo compenso non potrà essere inferiore all'importo di settantadue ore di retribuzione globale. A richiesta del lavoratore, il periodo di congedo matrimoniale potrà essere elevato alla durata di giorni 12, senza corresponsione di alcun compenso oltre a quello suindicato.

Nel caso in cui l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali o nuove norme di legge, il miglior trattamento previsto dal presente articolo si intenderà assorbito, fino a concorrenza, dalle nuove disposizioni.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato in tutto od in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata salvo casi eccezionali dall'operaio con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per il trattamento in caso di maternità si applicano le disposizioni previste dalle vigenti norme di legge.

Art. 24.

TRASFERTE

All'operaio in missione per servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute;

b) il rimborso delle spese che si rendono necessarie per vitto ed alloggio nei limiti della normalità ed in base a nota documentata, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese, salvo preventivo accordo forfettario tra l'azienda e l'operaio;

c) un'indennità pari al 50% della retribuzione oraria normale (paga base e indennità di contingenza) per le ore di viaggio effettivamente compiute fuori dell'orario di lavoro;

d) un'indennità pari al 25% della normale retribuzione giornaliera.

Tale indennità non sarà dovuta nel caso che l'assenza in trasferta per servizio non superi le 24 ore.

I trattamenti di cui ai comma *c*) e *d*) assorbono eventuali compensi per impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate come straordinario.

Le indennità di cui ai comma *c*) e *d*) non competono agli operai comandati a prestare la loro opera entro i confini territoriali del comune in cui ha sede lo stabilimento o l'azienda, o comunque entro il raggio di dieci chilometri da tale località.

Nei casi in cui l'operaio venga inviato in trasferta per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per un periodo di tempo superiore ad un mese, l'indennità di cui al comma *d*) sarà ridotta al 20%.

Il datore di lavoro stabilirà, caso per caso, l'orario e l'itinerario che l'operaio dovrà osservare nei viaggi valendosi dei normali mezzi di trasporto.

L'operaio in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie notturne e festive, eventualmente richieste da terzi, se non sia esplicitamente autorizzato per iscritto dal proprio datore di lavoro.

Art. 25.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi dell'operaio per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D. L. 13-9-1946, n. 303, a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare e l'operaio stesso ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile ai soli effetti della indennità di anzianità o di dimissioni di cui agli articoli 38 e 39, semprechè la risoluzione del rapporto di lavoro non avvenga prima dello scadere di otto mesi dal giorno in cui ha ripreso il servizio.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro senza diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltre alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, salvo che trattisi di richiamo non superiore a trenta giorni nel qual caso si farà riferimento alle vigenti disposizioni di legge. In difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Art. 26.

LAVORO A COTTIMO E PREMI DI MAGGIOR PRODUZIONE

Per il lavoro a cottimo le tariffe saranno stabilite in modo che, all'operaio di normale capacità ed operosità riferita alla media di reparto, sia consentito di conseguire un guadagno minimo del 9% (nove per cento) oltre la paga base.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo non riesca — per ragioni indipendenti dalla sua volontà e capacità — a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Il precedente comma non trova applicazione nei casi in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale, oppure quando per necessità produttiva l'operaio cottimista venga temporaneamente adibito a lavorazioni del medesimo genere che presentino particolari esigenze per cui l'azienda stessa consideri impossibile l'applicazione di tariffe di cottimo. Le eventuali migliori condizioni aziendali in atto, restano salve per l'operaio.

Nel caso in cui l'azienda richieda una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, o valutando il lavoro dell'operaio in base alla misurazione dei tempi di produzione, o organizzando il lavoro in modo che ne derivi l'impostazione di un minimo di produzione attraverso un determinato ritmo produttivo, dovrà essere garantita al lavoratore una percentuale di maggiorazione non inferiore a quella minima contrattuale di cottimo.

Eventuali contestazioni circa l'applicazione delle tariffe di cottimo saranno esaminate tra la Direzione e la Commissione Interna Aziendale.

Allo scopo di stimolare l'aumento della produzione, nelle aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentano, si potranno istituire premi di maggior produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo individuali o collettive, secondo gli accordi che potranno intervenire.

Art. 27

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

L'operaio è responsabile degli utensili e dei materiali che riceve in regolare consegna per il disimpegno delle sue mansioni: l'operaio è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere quanto è affidato alla sua custodia. Esso risponderà in conseguenza, mediante trattenuta sulla retribuzione delle perdite e dei danni eventuali che non derivino da uso e naturale logorio e semprechè risultino a lui imputabili.

L'operaio non potrà apportare, senza autorizzazione, modifiche agli oggetti affidatigli. In caso di inosservanza, la Direzione potrà rivalersi sulla retribuzione per i danni arrecati.

Art. 28.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Il danno che comporta trattenute per risarcimento, verificatosi per colpa dell'operaio, venuto a conoscenza del datore di lavoro, dovrà da questi essere contestato all'operaio che lo ha causato, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento.

Qualora vi sia contestazione da parte dell'operaio, si seguirà la procedura prevista dall'art. 42. (Reclami e controversie).

Le trattenute per l'ammontare accertato per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzione superiore all'8% (otto per cento) del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi e indennità dovuti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 29.

SERVIZI IGIENICI

Fatte salve le disposizioni di legge, le aziende sono tenute ad avere nell'interno dello stabilimento i necessari servizi igienici e gli operai sono tenuti a valersene curandone la decorosa conservazione.

Art. 30.

PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti, costituiscono un preciso dovere dell'azienda e degli operai.

A tale effetto l'azienda, ove lo ritenga opportuno, potrà sottoporre gli operai a visite mediche o ad esami clinici, anche se addetti a lavorazioni per le quali ciò non sia direttamente previsto dalla legge.

Per le lavorazioni per le quali è obbligatoria l'assicurazione contro le malattie professionali, l'azienda è tenuta ad applicare le disposizioni particolari concernenti le misure di prevenzione e di sicurezza tecniche e profilattiche individuali e collettive prescritte dai regolamenti di legge.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni di legge e di quelle che,

nell'ambito della legge, gli verranno impartite dalla azienda per la tutela della sua salute ed in particolare a servirsi dei mezzi di cui sopra fornitigli dall azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

Art. 31.

SOMMINISTRAZIONI SPECIALI

Per le eventuali somministrazioni speciali si fa riferimento alle norme di legge, mentre per i correttivi dissetanti le aziende avranno cura, nel periodo estivo, di metterne a disposizioni degli operai addetti a lavori che si svolgano in ambienti polverosi o a temperature anormali.

Art. 32.

ABITI DA LAVORO

Nel caso che l'azienda prescriva una speciale tenuta da lavoro, essa deve metterla gratuitamente a disposizione degli operai; in tal caso l'abito da lavoro fornito rimane di proprietà dell'azienda e non potrà essere usata fuori dello stabilimento senza autorizzazione.

Per le lavorazioni che, per la loro specifica natura, impongano una particolare usura degli abiti da lavoro o espongano necessariamente all'azione di sostanze imbrattanti, l'azienda fornirà agli operai interessati gli indumenti adatti (tuta o grembiule o pantaloni o vestaglia), con un concorso spese pari al 90%. Tale concorso verrà meno quando il rapporto di lavoro venga comunque risolto prima di sei mesi.

In vista di un più esteso impiego degli abiti da lavoro, le aziende ne faciliteranno l'adozione da parte degli operai che lo richiedano mediante agevolazioni di pagamento.

Art. 33.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia con orari superiori alle 8 ore giornaliere, la gratifica natalizia sarà ragguagliata a 25 giornate della intera retribuzione giornaliera di fatto percepita secondo il proprio orario giornaliero.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari dell'operaio potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti:

1) richiamo verbale;
2) multa fino all'importo di tre ore di retribuzione;
3) ammonizione scritta;
4) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
5) licenziamento.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio dovranno essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 35.

RICHIAMI, MULTE E SOSPENSIONI

Tali provvedimenti saranno applicati a seconda della gravità della mancanza e, fin dove possibile, con criteri di gradualità al lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro come previsto dall'articolo 18 o che abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso, o senza giustificato motivo;

c) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

d) arrechi per disattenzione lievi danni al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;

e) sia trovato addormentato;

f) fumi ove è fatto espresso divieto di fumare, introduca bevande alcooliche senza regolare permesso o che si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

g) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto di lavoro o dei regolamenti interni o commetta mancanze che apportino pregiudizio alla disciplina, alla morale e all'igiene.

L'importo delle multe per motivi disciplinari — non costituente risarcimento di danni — sarà devoluto alle Istituzioni Assistenziali e Previdenziali interne o in mancanza di queste alla Cassa Mutua.

Art. 36.

LICENZIAMENTO PER PUNIZIONE

Il licenziamento con l'immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1 Con la perdita dell'indennità di preavviso ma non della indennità di anzianità, quando il lavoratore commetta infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al seguente punto secondo.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento i seguenti casi:

a) recidiva nelle mancanze di cui all'articolo precedente con reiterata applicazione delle sanzioni ivi previste;

b) assenze per cause non giustificate o senza giustificazione prolungate oltre quattro giorni consecutivi o assenze ripetute per quattro volte in un anno nei giorni seguenti i festivi o seguenti le ferie;

c) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque il compimento di azione che implichi agli stessi pregiudizio;

d) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda o di lavorazione;

e) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenute nel recinto dello Stabilimento o che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

f) lavorazione e costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione di superiori, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;

g) inosservanza all'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni);

h) lieve insubordinazione verso i superiori.

2. Senza preavviso e senza indennità di anzianità. Tale provvedimento si applica nei confronti del lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento i seguenti casi:

a) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda o di lavorazione;

b) trafugamento di schede o disegni di macchine o di modelli di documenti o di materiale illustrativo dei procedimenti di lavorazione dell'azienda;

c) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio o per conto di terzi con grave danno per l'Azienda;

d) grave insubordinazione verso i superiori.

Art. 37.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova, e non ai sensi dell'art. 34 (provvedimenti disciplinari), o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

6 giorni per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti:

9 giorni per anzianità di servizio oltre i 6 e fino a 13 anni compiuti;

12 giorni per anzianità di servizio oltre i 13 anni.

A tutti gli effetti del presente contratto, il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'Azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la retribuzione di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento non ai sensi dell'art. 36 punto 2), l'Azienda è tenuta a corrispondere all'operaio, conformemente ai criteri stabiliti dagli artt. 2120 e 2121 del Codice Civile, una indennità di licenziamento pari a:

5 giornate (40 ore) di retribuzione globale per ogni anno di anzianità compreso fra il 1° e il 5° anno compiuto;

6 giornate (48 ore) di retribuzione globale per ogni anno di anzianità compreso fra il 5° e l'11° anno compiuto;

9 giornate (72 ore) di retribuzione globale per ogni anno di anzianità compreso fra l'11° ed il 16° anno compiuto;

11 giornate (88 ore) di retribuzione globale per ogni anno di anzianità compreso fra il 16° ed il 20° anno compiuto;

13 giornate (104 ore) di retribuzione globale per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

L'indennità di cui sopra non verrà conteggiata per l'anzianità maturata anteriormente all'entrata in vigore del presente contratto. Tale anzianità pregressa sarà computata nella misura prevista dall'art. 33 del contratto collettivo nazionale normativo di lavoro del 24 marzo 1940 per quella maturata prima del 1° gennaio 1949 e in base all'art. 38 del contratto collettivo nazionale normativo di lavoro del 1° dicembre 1951 per quella maturata fra il 1° gennaio 1949 e l'entrata in vigore di quello presente. Detta anzianità pregressa sarà invece riconosciuta e computata ai soli effetti del diritto alle maggiori indennità stesse, per il periodo successivo alla data di entrata in vigore dei contratti citati.

Qualora l'operaio venisse licenziato, non ai sensi dell'art. 36 punto 2), anche nel corso del primo anno non compiuto di anzianità di servizio presso l'Azienda, gli verrà egualmente liquidata la frazione di indennità in proporzione ai mesi di servizio prestato e le frazioni di mese, superiori ai 15 giorni, saranno conteggiate come mese intero.

L'indennità di cui al presente articolo verrà computata come indicato dall'art. 40 tenendosi conto anche dei ratei di gratifica natalizia da computarsi nella percentuale fissa dell'8 %.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio che abbia maturato tre anni compiuti di anzianità ininterrotta presso l'azienda, le aliquote sotto indicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 38.

1) il 50 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda dai 3 ai 6 anni compiuti;

2) il 100 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda oltre i 6 anni compiuti.

Il 100 % dell'indennità di anzianità in caso di dimissioni è dovuto all'operaio che si dimetta dopo il

compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, semprechè abbia maturato almeno tre anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda, nonchè alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio, di gravidanza e purperio ed ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 40.

CALCOLO INDENNITÀ

La liquidazione delle ferie, della indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità di licenziamento, sarà calcolata come segue:

Se l'operaio:

a) lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita, ivi compresa l'eventuale indennità sostitutiva di mensa;

b) lavora a cottimo, o con altra forma di incentivo, sulla media della retribuzione globale afferente alle due ultime quindicine o alle ultime quattro settimane di prestazione d'opera, ivi compresa l'eventuale indennità sostitutiva di mensa.

Art. 41.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti si danno reciprocamente atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dagli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, che saranno mantenute.

Art. 42.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa, previste dai relativi accordi interconfederali vigenti, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 43.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni interessate alla definizione del presente contratto nazionale hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo o revisione in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, per quanto riguarda le norme generali e regolamentari del presente contratto, deve essere concluso esclusivamente tra le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria degli industriali e dei lavoratori.

Art. 44.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Agli operai di ambo i sessi, all'atto del compimento del 12° (dodicesimo) del 20° (ventesimo) e del 27° (ventisettesimo) anno di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda, calcolata a partire dalla data di decorrenza del presente Contratto, verrà corrisposto — una volta tanto — un premio di anzianità nelle seguenti rispettive misure:

al compimento del 12° anno, 100 ore di retribuzione;
al compimento del 20° anno, 120 ore di retribuzione;
al compimento del 27° anno, 135 ore di retribuzione.

L'importo di detto premio è computato secondo la retribuzione percepita dall'operaio al momento del godimento del premio.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, l'anzianità maturata prima di tale data verrà riconosciuta ai fini del computo dell'indennità stessa per la liquidazione del premio nella misura del 50 %.

Le aziende che hanno già in passato corrisposto premi od istituito provvidenze sotto diversa forma, a specifico titolo di riconoscimento della perdurante anzianità di servizio presso la stessa azienda, restano esonerate dalla applicazione del presente articolo.

Qualora i premi corrisposti come sopra assicurassero all'operaio un trattamento meno favorevole di quello sopra previsto, le aziende stesse saranno tenute ad integrarlo fino al raggiungimento del medesimo.

Art. 45.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro decorre, per la regolamentazione degli appartenenti alla qualifica operaia — nonchè per le norme generali, sempre per le sole categorie operaie — dal 1° luglio 1957 e scadrà al 31 dicembre 1959; esso si intenderà però rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato da una delle parti almeno due mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata con R. R.

CLASSIFICAZIONE DELLE QUALIFICHE DI MESTIERE PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DEGLI ABRASIVI

OPERAI SPECIALIZZATI

Formatori e pressatori di mole con responsabilità di controllo delle temperature degli impasti.

Controllori a mano o a macchina del grado di durezza degli abrasivi rigidi.

Addetti alle macchine per classificare ad umido grane abrasive con responsabilità del controllo granulometrico mediante strumenti di precisione.

Spalmatori a mano di carte e tele spoltigliate.

Rifinitori su spianatrici di lime sagomate di grane fini (eccettuate le lime di sezione quadrata, rettangolare o triangolare).

Miscelatori responsabili delle composizioni degli impasti.

Tornitori di mole.

Conduttori di forni responsabili della cottura.

Collaudatori atti ad ogni controllo inerente alla lavorazione.

Formatori dischi con anima metallica.

Modellatori di agglomerati abrasivi senza stampi su disegno direttamente interpretato (mattoni esclusi).

Impilatori con responsabilità della carica.

Addetti alle macchine per tagliare a lungo abrasivi flessibili.

Apprettatori alle racles con responsabilità.

Giuntatori nastri continui.

OPERAI QUALIFICATI

Addetti alla spianatrice di agglomerati.

Verificatori di agglomerati finiti.

Addetti alle macchine per apprettare.

Addetti alle bobinatrici, taglierine e fustellatrici.

Formatori e foggiatori di caselle, piastre e mattoni refrattari.

Preparatori e mescolatori di adesivi, impasti e appretti.

Addetti alle macchine per macinare, classificare, selezionare, trattare ad umido e a secco grane e polveri.

Addetti alle tramoggie grane per la fabbricazione meccanica di abrasivi flessibili.

Spalmatori colle e distributori grane su carte e tele, a mano, non compresi fra gli specializzati.

Piombatori mole.

Formatori, pressatori e colatori di agglomerati non compresi fra gli specializzati.

Imballatori e confezionatori.

Alimentatori forni con responsabilità della carica.

OPERAI COMUNI (manovali specializzati)

Incasellatori.

Infornatori e sfornatori.

Addetti ai magazzini.

Addetti alla alimentazione delle macchine.

MANOVALI COMUNI

Manovali di cortile, di reparto, di pulizia, addetti al carico e allo scarico ed addetti ai servizi generali (mense, spacci, refettori, spogliatoi, addetti al trasporto combustibile, addetti ai trasporti in genere).

DONNE

1ª CATEGORIA

Formatrici e pressatrici di mole con responsabilità di controllo delle temperature degli impasti.

Addette alle macchine per classificare ad umido grane abrasive con responsabilità di controllo granulometrico mediante strumenti di precisione.

Modellatrici di agglomerati abrasivi senza stampi su disegni direttamente interpretati (mattoni esclusi).

Giuntatrici nastri continui.

Formatrici a mano di mole per troncare.

Addette alla regolazione e distribuzione prima e seconda colla.

Rifinitrici su spianatrici di lime sagomate di grane fini (eccettuate le lime a sezione quadrata, rettangolare e triangolare).

2ª CATEGORIA

Addette all'impianto per la fabbricazione meccanica di abrasivi flessibili ed alle tagliarine a pacchetti e rotative.

Addette alle macchine per apprettare.

Addette alle spianatrici di agglomerati.

Formatrici, pressatrici, colatrici di agglomerati non comprese nella 1ª categoria.

Addette alle macchine per macinare, classificare, selezionare, trattare ad umido ed a secco, grane e polveri.

Confezionatrici di sacchi.

3ª CATEGORIA

Aiutanti confezionatura nastri continui.

Aiutanti formatura agglomerati.

Confezionatrici.

Addette alla saccheria.

Addette alla pulizia, trasporti a mano, servizi generali.

AUSILIARI

OPERAI SPECIALIZZATI

Meccanici specializzati.

Elettricisti specializzati.

Tubisti specializzati.

Muratori specializzati.

Modellisti.

Operai in grado di costruire qualsiasi stampo.

Tipografi.

Conduttori patentati di caldaie a vapore.

OPERAI QUALIFICATI

Meccanici qualificati.

Elettricisti qualificati.

Tubisti qualificati.

Muratori comuni.

Falegnami.

Verniciatori.,

ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

UOMINI

RAGGRUPPAMENTO « A » (operai specializzati)

Autisti meccanici.

Autisti di autotreni.

Infermieri diplomati.

RAGGRUPPAMENTO « B » (operai qualificati)

Fattorini con incarichi di fiducia.

Autisti non meccanici.

Motocarristi di furgoni in servizio fuori stabilimento.

Portieri titolari.
Guardie notturne qualificate tali.
Guardie con incarichi di particolare fiducia.
Infermieri non diplomati.

RAGGRUPPAMENTO « C » (operai comuni)

Portieri.
Guardie.
Fattorini ed uscieri.

RAGGRUPPAMENTO « D » (manovali comuni)

Inservienti addetti alla pulizia.

DONNE

RAGGRUPPAMENTO « A » (1ª categoria)

Infermieri diplomate.

RAGGRUPPAMENTO « B » (2ª categoria)

Inservienti addette alla pulizia.

RAGGRUPPAMENTO « C » (3ª categoria)

Infermiere non diplomate.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 20 NOVEMBRE 1957 PER GLI IMPIEGATI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DEGLI ABRASIVI

Addì, 20 novembre 1957 in Milano, presso la sede della Delegazione Alta Italia della Confederazione Generale dell'industria Italiana

tra

l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, rappresentata dal Vice-presidente dottore *Angelo D'Imporzano,* assistito dal rag. *Renzo Rossi,* Vice-segretario dell'Associazione stessa; con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei sigg.: avv. *Mario Savanco,* dott. ingegnere *Giulio Campana,* dott. ing. *Andrea Ghizzoni* rag. *Leone Lehnus,* e del dott. *Luigi Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda: con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la Federazione Nazionale Vetrai Ceramisti e Affini (C.G.I.L.), rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Orazio Marchi* e dai componenti la Segreteria Nazionale, sigg: *Libano Silvano, Libero Lemmi, Primo Spangaro, Lelio Vaglini;* con l'intervento della Delegazione dei lavoratori costituita dai sigg.: *Carlo Bonasegale, Enrico Traiani, Mario Besozzi, Angelo Signorelli;* con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro nelle persone del Segretario generale dott. *Luciano Lama* e del sig. *Eugenio Guidi*;

la Federazione Italiana Lavoratori delle Costruzioni ed Affini Sindacato Nazionale Lavoratori Abrasivi Vetro Ceramica ed Affini (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario generale cav. *Alberto Abbiati* assistito dai sigg. *Carlo Bonzi* e *Ermete Tadini*: con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dal Segretario confederale dott. *Dionigi Coppo* assistito dal cav. *Alberto Abbiati*:

la Unione Italiana Lavoro — Sindacato Nazionale Vetro Ceramica ed Abrasivi, rappresentata per delega dei sigg. *Cesare Sergio* e *Gaetano De Jesu*, dai signori *Angelo Arrighi* e *Oreste Reggiroli*: con l'assistenza della Unione Italiana Lavoro nella persona del dott. Raffaele Vanni:

Addì, 20 novembre 1957 in Milano, presso la sede della Delegazione Alta Italia della Confederazione Generale dell'industria Italiana

tra

l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, rappresentata dal Vice-presidente dottore *Angelo D'Imporzano,* assistito dal rag. *Renzo Rossi,* Vice-segretario dell'Associazione stessa, con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei sigg.: avv. *Mario Savanco,* dott. ingegnere *Giulio Campana,* dott. ing. *Andrea Ghizzoni.* rag. *Leone Lehnus,* e del dott. *Luigi Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori del Vetro e Ceramica, rappresentata, per delega del Segretario Nazionale sig. *Giulio Giocondi,* dal sig. *Bruno Scheggi,*

è stato stipulato il presente contratto collettivo normativo nazionale di lavoro a valere per gli impiegati addetti all'industria degli abrasivi.

NORME GENERALI

Art. 1.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni Interne sono quelli stabiliti dagli accordi interconfederali vigenti.

Art. 2.

MENSE AZIENDALI

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che per le mense aziendali o indennità sostitutiva saranno mantenute le situazioni esistenti, senza escludere la possibilità di esame locale o aziendale della materia.

Art. 3.

PERMESSI

Il lavoratore che ne faccia domanda, con giustificati motivi, potrà ottenere dall'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, dei brevi permessi non retribuiti.

Tali permessi, su richiesta del lavoratore, potranno essere considerati in conto ferie.

Art. 4.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di Organi direttivi di Confederazioni generali, di Federazioni Nazionali di categoria, o di Organizzazioni sindacali provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le attribuzioni delle qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, alla azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 5.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa un aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Detto periodo, non retribuito, è considerato utile ai soli effetti della indennità di anzianità in caso di licenziamento

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati e il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 8.

TRASFERIMENTI

Al lavoratore che venga trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località che comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè, per i familiari con lui conviventi che lo seguono nel suo trasferimento, nonchè per le masserizie.

L'azienda in aggiunta a tali spese, riconoscerà una speciale indennità di trasferimento, che assorbe ogni e qualsiasi indennità di trasferta, nella misura corrispondente alla paga normale (paga di fatto e contingenza) per 100 ore se celibe, e 200 ore se capo famiglia.

Il lavoratore ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto se dovuta, per un massimo comunque di tre mesi.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento potrà essere licenziato con diritto alle normali indennità di liquidazione previste dal presente Contratto.

Art. 9.

TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

Il trapasso o trasferimento dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ad essa addetto conserva i suoi diritti e i suoi obblighi nei confronti del nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda all'integrale liquidazione del lavoratore stesso.

La trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, intendendosi per tale il mutamento integrale del genere di produzione, non risolve il contratto di lavoro ed il lavoratore conserva i suoi diritti ed i suoi obblighi nei confronti dell'azienda stessa, salvo che questa non provveda all'integrale liquidazione del lavoratore.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore od in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto, oltre che al normale preavviso, all'indennità di licenziamento ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art 10.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 28 e 29 (preavviso-licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste dall'art. 2122 Codice civile.

NORME RELATIVE AGLI IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà effettuata secondo la disciplina legislativa in materia di collocamento.

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) data di assunzione;

2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) il luogo di lavoro;

5) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Nella lettera inoltre verrà fatto riferimento al presente contratto nazionale.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità o altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) se capo famiglia, i documenti necessari per fruire degli assegni familiari;

4) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge;

5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

L'azienda inoltre potrà prima dell'assunzione, fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della prima categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre e a due mesi nei seguenti casi:

a) impiegati amministrativi che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre Aziende;

b) impiegati tecnici che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre Aziende che esercitano la stessa attività.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'impiegato sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè di indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, la assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre dal giorno della assunzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di prima categoria, e durante il primo mese per gli impiegati di seconda e terza categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo del servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Le norme relative alla previdenza di cui all'art. 25 non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 3.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi)

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri o facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordine suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B* (tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria, gli impiegati d'ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali richiedano preparazione ed esperienza professionale.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria, gli impiegati d'ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Art. 4.

TRATTAMENTO LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati e diplomati di scuole medie superiori che verranno assunti quali impiegati, non potranno essere assegnati a categorie inferiori, rispettivamente, alla 2ª ed alla 3ª *A*, anche se al loro primo impiego.

Il titolo di studio deve essere presentato all'Azienda all'atto dell'assunzione in servizio o al momento in cui il titolo stesso venga conseguito.

L'assegnazione alle categorie di cui al primo comma potrà pure avvenire, previa presentazione del titolo di studio, per il laureato o diplomato che già presta la sua opera quale impiegato presso l'Azienda ed in tal caso l'assegnazione predetta avrà luogo, ad ogni effetto, dalla data della presentazione del titolo di studio.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO O DI EQUIPARATO A QUELLA DI IMPIEGATO

L'operaio o equiparato che passi alla qualifica di impiegato nella stessa azienda nella quale presta la propria opera, verrà liquidato di tutto quanto gli spetta fino al giorno del suo passaggio di qualifica a impiegato come in caso di licenziamento, e dal giorno della sua assunzione ex novo come impiegato, gli verrà riconosciuta — per tener conto del servizio precedentemente prestato — una anzianità convenzionale come impiegato, ai soli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento e dei trattamenti di malattia, infortunio e ferie, pari a sei mesi ogni anno e mezzo di anzianità maturata con la qualifica di operaio o di equiparato.

Art 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelli inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni di seconda categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, questo ultimo di durata non superiore a sei mesi, ecc. In questi ultimi casi non deriva passaggio di categoria ma decorre viceversa il compenso di cui sopra per tutta la durata della sostituzione, sempre che questa superi i 10 giorni consecutivi di calendario.

Art 7

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate con carattere di continuità mansioni pertinenti a diverse categorie e gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza.

Art 8.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosaiuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

2) ex combattenti che abbiano prestato servizio, almeno sei mesi, in zona di operazioni: sei mesi;

3) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dalla Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per ogni ora di lavoro compiuto dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria del 60% dello stipendio mensile (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento), che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopra detto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda, tenendo conto delle consuetudini in atto.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13. del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana purchè non si superino le 9 ore giornaliere o le 48 settimanali.

Per l'impiegato la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai dell'officina, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione determinata per gli operai.

Art 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo, e di concedere all'impiegato un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 11

FESTIVITÀ NAZIONALI E GIORNI FESTIVI

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) l'anniversario della liberazione (25 aprile);
la Festa del Lavoro (1° maggio);
la Fondazione della Repubblica (2 giugno)
il giorno dell'Unità Nazionale (4 novembre):

c) Capo d'Anno (1° gennaio);
Epifania (6 gennaio);
S. Giuseppe (19 marzo);
Lunedì di Pasqua (mobile);
Ascensione (mobile);
Corpus Domini (mobile)
SS. Pietro e Paolo (29 giugno)
Assunzione (15 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre)
Natale (25 dicembre)
S. Stefano (26 dicembre):

d) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività di cui sopra non verrà corrisposto alcun particolare compenso, decorrendo pertanto la sola normale retribuzione.

Qualora taluna delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) cada di domenica od in altro giorno destinato a riposo settimanale compensativo, è dovuta all'impiegato una giornata di retribuzione (un ventiseiesimo) in aggiunta alla retribuzione mensile.

In caso di prestazioni di lavoro nelle festività di cui ai comma *b*) e *c*), in aggiunta alla normale retribuzione verrà corrisposta all'impiegato la retribuzione per le ore di lavoro prestate, maggiorata della percentuale stabilita per il lavoro festivo di cui all'art. 12; uguale trattamento economico sarà osservato per la festività del Santo Patrono di cui al punto *d*).

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a coincidere con una delle ricorrenze di cui alle lettere *b*) e *c*), la sostituzione sarà concordata nell'ambito aziendale o territoriale.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 9 (orario di lavoro) del presente contratto.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le 22 e le ore 7

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività nazionali ed infrasettimanali previste dallo art. 11 del presente contratto.

L'impiegato non può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo deve essere autorizzato.

Per il lavoro straordinario, o notturno, o festivo verranno conteggiate le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla quota oraria di retribuzione, vale a dire: stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più aumenti di merito più aumenti periodici di anzianità ed eventuale terzo elemento) diviso 180 e indennità di contingenza giornaliera diviso 8:

1) lavoro straordinario diurno	26%
2) lavoro notturno non compreso in turni	45%
3) lavoro notturno effettuato in turni	18%
4) lavoro festivo	45%
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	60%
6) lavoro straordinario notturno	60%

Le percentuali suddette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le percentuali di maggiorazione di cui ai punti 1), 5) e 6) si intendono applicabili per le prime due ore di lavoro straordinario.

Per le eventuali ore successive di lavoro straordinario verrà applicata una ulteriore maggiorazione percentuale (da computarsi sulla retribuzione già maggiorata) nella misura del 5%.

Art. 13.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabile mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 14

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 12 bienni per ogni categoria

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito

né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Agli effetti degli aumenti periodici vale soltanto la anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età e di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente al 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto riguarda le variazioni della indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare, sulla contingenza in atto al 31 dicembre, ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 60% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dal riporto del 60% degli scatti di cui al comma precedente.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della terza categoria) non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Norma transitoria.

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati anteriormente al 1° giugno 1952 sono — con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto — consolidati nelle seguenti somme comprensive delle quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954.

CATEGORIA	ex I zona		ex II zona		ex III zona		ex IV zona	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1ª categoria	2520	2520	2450	2450	2390	2390	2340	2340
2ª categoria	1740	1530	1690	1480	1650	1460	1630	1430
3ª categoria gruppo *A* ..	1150	1020	1120	1000	1090	890	1070	960
3ª categoria gruppo *B* ..	880	720	860	780	890	760	820	740

Art. 15.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dallo impiegato, la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 16.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONI

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari all'8% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 17.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esista possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 km., l'azienda che non provvedà in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 18.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per servizio l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute valendosi dei normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese che si rendono necessarie per vitto ed alloggio nei limiti della normalità ed in base a nota documentata, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, salvo preventivo accordo forfettario tra l'azienda e l'impiegato;

c) una indennità pari al 50% della retribuzione oraria normale (stipendio base e indennità di contingenza) per le ore di viaggio effettivamente compiute fuori dell'orario di lavoro;

d) una indennità pari al 25% della normale retribuzione giornaliera. Tale indennità non sarà dovuta nel caso che l'assenza in trasferta per servizio non superi le 24 ore.

I trattamenti di cui ai comma *c)* e *d)* assorbono eventuali compensi per impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione. Tuttavia qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle pre-

stazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate come straordinario.

Le indennità di cui ai comma *c*) e *d*) non competono agli impiegati comandati a prestare la loro opera entro i confini territoriali del Comune in cui ha sede lo stabilimento o l'azienda, o comunque entro il raggio di 10 chilometri da tale località.

Nei casi in cui l'impiegato venga inviato in trasferta per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della sua normale residenza per un periodo di tempo superiore ad un mese, l'indennità di cui al comma *d*) sarà ridotta al 20 per cento.

L'impiegato in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie notturne e festive, eventualmente richieste da terzi, se non sia esplicitamente autorizzato per iscritto dal proprio datore di lavoro.

Art. 19.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

giorni 15 lavorativi in caso di anzianità da un anno compiuto fino a tre anni compiuti;

giorni 20 lavorativi in caso di anzianità da oltre tre anni fino a otto anni compiuti;

giorni 25 lavorativi in caso di anzianità da oltre otto anni fino a diciotto anni compiuti;

giorni 30 lavorativi in caso di anzianità oltre diciotto anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi in ragione di un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione globale mensile per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete agli impiegati ed alle impiegate non in prova un periodo di congedo di 16 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altra ne abbiano diritto.

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia od infortunio dovrà essere comunicata all'azienda entro il termine di 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda ha facoltà di far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia o d'infortunio dello impiegato.

In caso di interruzioni di servizio per malattia od infortunio, e semprechè le infermità non siano causate da eventi gravemente colposi a lui imputabili, all'impiegato, qualora non sia in periodo di prova, sarà conservato il posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre tre e fino a sei anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i sei e fino a 10 anni compiuti;

d) 12 mesi per l'anzianità di servizio oltre i 10 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento

per le anzianità di cui al punto *a*): intera retribuzione globale per i primi tre mesi; metà retribuzione globale per i tre mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*): intera retribuzione globale per i primi quattro mesi; metà retribuzione globale per i quattro mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*): intera retribuzione globale per i primi cinque mesi; metà retribuzione globale per i cinque mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *d*): intera retribuzione globale per i primi sei mesi; metà retribuzione globale per i sei mesi successivi.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere ser-

vizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 29. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

E' facoltà dell'azienda di dedurre quanto l'impiegato percepisce per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia.

Per l'assenza di malattia e per gli infortuni sul lavoro valgono le disposizioni vigenti in materia.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Il trattamento in caso di gravidanza e puerperio è quello previsto dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

Norma transitoria.

Le parti si danno atto che le impiegate in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto, e che vengono a trovarsi nelle condizioni tutelate dalla legge, conserveranno « ad personam » il trattamento economico rispondente a quello già previsto dall'art. 22 del Contratto Collettivo Nazionale 30 aprile 1949 e precisamente:

intera retribuzione mensile per i primi quattro mesi;

mezza retribuzione mensile per altri due mesi;

fatta deduzione di quanto esse eventualmente percepiranno per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per l'evenienza di gravidanza e di puerperio.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare; in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio sempreché l'impiegato chiamato alle armi presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti allo atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi valgono le vigenti disposizioni di legge.

Art. 24.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

Come stabilito dall'art. 2 dell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 (Alta Italia) e dall'art. 27 dello accordo interconfederale 23 maggio 1946 (Centro-Sud), in caso di sospensione di lavoro o di riduzione dello orario di lavoro di cui all'art. 9 del presente contratto disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e — in linea eccezionale ed a questi particolari effetti — l'indennità di contingenza e lo eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 25.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 26.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dalla azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 27

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità per dimissioni ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d)* si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguate sanzioni nel disposto delle lettere *a), b), c).*

Nel provvedimento di cui alla lettera *e)* incorre l'impiegato che commette infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate *a), b), c), d),* non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f).*

Nel provvedimento di cui alla lettera *f)* incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 28.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

Anni di servizio:	Mesi di preavviso categoria 3ª	categoria 2ª	categoria 1ª
fino a 5 anni non compiuti	1	1½	3
da 5 a 10 anni non compiuti	1½	2½	4
oltre 10 anni	2	3	5

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie e sarà considerato utile agli effetti del computo dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 27 (Provvedimenti disciplinari) si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1946, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personæ », per i quali varrà la norma dell'art. 34 del presente contratto:

c) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1947 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di inzianità, salvo il caso di eventuali condizioni di miglior favore portate da contratti individuali « intuitu personæ » per i quali varrà la norma dell'art. 34, del presente contratto.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di impiego.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione le compartecipazioni agli utili, anche la 13ª mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, ivi compresa l'eventuale indennità di mensa.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dello ultimo triennio, e, se l'impiegato non abbia compiuto

tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, e le frazioni di mese conteggiate come mese intero.

E' in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del presente contratto.

Art. 30.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'art. 29 del presente contratto:

a) 50% ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre un anno fino a cinque anni compiuti;

b) 100% ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio di oltre cinque anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età, se donna, indipendentemente dall'anzianità di servizio, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio, e ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 31.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme dell'azienda, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia individuale saranno sottoposti all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della loro natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, per la loro definizione.

Art. 32.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni interessate alla definizione del presente Contratto Nazionale Collettivo Normativo di lavoro hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo o revisione in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, deve essere concluso esclusivamente fra le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria degli industriali e dei lavoratori.

Art. 33.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 34.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Fermo il principio della inscindibilità di cui allo art. 33 le parti, col presente contratto, dichiarano che non hanno inteso sostituire o modificare le condizioni più favorevoli all'impiegato attualmente in servizio, che dovranno pertanto essere mantenute *ad personam*.

Art. 35.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non disposto dal presente Contratto, valgono le disposizioni generali e gli accordi interconfederali vigenti in materia di contratto di impiego nelle aziende industriali.

Art. 36.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro decorre, per la regolamentazione degli appartenenti alla qualifica impiegatizia — nonchè per le norme generali, sempre per le sole categorie impiegatizie — dal 1° novembre 1957 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1959: esso si intenderà poi rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato da una delle parti almeno due mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata con R.R.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 17 DICEMBRE 1957 PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI (GIÀ EQUIPARATI) ADDETTI ALLE INDUSTRIE DEGLI ABRASIVI

Addì 17 dicembre 1957 in Milano, presso la Sede della Delegazione Alta Italia della Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

tra

l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e abrasivi, rappresentata dal Vice Presidente dott ing. *Angelo D'Imporzano,* assistito dal rag. *Renzo Rossi,* Vice Segretario dell'Associazione stessa; con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei signori: avv. *Mario Savanco,* dott ing. *Giulio Campana* e rag. *Leone Lehnus;* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott *Mario Binaghi*

e

la Federazione Nazionale Vetrai Ceramisti ed affini, rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Orazio Marchi* e dai componenti la Segreteria Nazionale signori: *Libano Silvano, Libero Lemmi, Primo Spangaro, Lelio Vaglini,* assistiti dal sig. *Mario Besozzi;* con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro nelle persone del Segretario generale dott. *Luciano Lama* e del sig. *Eugenio Guidi;*

la Federazione Italiana Lavoratori delle Costruzioni e Affini, rappresentata dal Segretario generale signor *Stelvio Ravizza,* dal Segretario generale aggiunto signor *Paolo Bellandi,* dal cav *Alberto Abbiati,* Segretario Nazionale del Sindacato Lavoratori Abrasivi Vetro Ceramica e Affini e dal Segretario Nazionale sig. *Alfredo Messere;* con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dal Segretario Confederale dott *Dionigi Coppo,* assistito dal signor *Mario Pinna,*

la Unione Italiana Lavoro — Sindacato Nazionale Vetro Ceramica ed abrasivi — rappresentata per delega dei signori *Sergio Cesare e De Jesu Gaetano,* dai signori *Angelo Arrighi* e *Oreste Reggiroli,* con l'assistenza della Unione Italiana Lavoro nella persona del dott Raffaele

Addì, 17 dicembre 1957 in Milano, presso la Sede della Delegazione Alta Italia della Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

tra

l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e abrasivi rappresentata dal Vice Presidente dott. ing. *Angelo D'Imporzano,* assistito dal rag. *Renzo Rossi,* Vice Segretario dell'Associazione stessa; con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei signori, avv *Mario Savanco,* dott. ing. *Giulio Campana* e rag. *Leone Lehnus;* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott *Mario Binaghi*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori del Vetro e Ceramica, rappresentata, per delega del Segretario nazionale sig. *Giulio Giocondi,* dal sig. *Bruno Scheggi;*

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale normativo di lavoro a valere per gli appartenenti alle categorie speciali (ex equiparati) delle industrie degli abrasivi.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori ai quali si riferisce il presente contratto avverrà a norma delle disposizioni di legge e degli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 2.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento previsto dalla pre-

Sono da considerare agli effetti del presente comma: i lavoratori che esplichino mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nella categoria massima operaia oppure coloro che guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, sempreché non partecipino con abituale continuità al lavoro manuale.

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, assistenza, custodia e simili, già regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 3.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE ALLE CATEGORIE

I lavoratori di cui trattasi sono distinti in due categorie.

Appartengono alla prima categoria i lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni specificate all'articolo 2 comporti il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate e che ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

Appartengono alla 2ª categoria gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova è fissato in 15 giorni, prorogabili a 30 di comune accordo. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti, in qualsiasi momento del periodo di prova, senza preavviso nè indennità.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Il lavoro prestato nel periodo di prova, qualora sia seguito da conferma anche tacita, va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA ALLA QUALIFICA SPECIALE (già equiparati)

L'operaio che sia assegnato alla qualifica speciale nella stessa azienda nella quale presta la propria opera, verrà liquidato di tutto quanto gli spetta fino al giorno del suo passaggio alla qualifica speciale come in caso di licenziamento, e dal giorno della sua assunzione ex novo alla qualifica speciale, gli verrà riconosciuta — per tener conto del servizio precedentemente prestato — una anzianità convenzionale come appartenente alla qualifica speciale, ai soli effetti del preavviso, dell'indennità di licenziamento e del trattamento di malattia, di infortunio e ferie, pari a sei mesi per ogni anno e mezzo compiuto di anzianità maturata nella qualifica di operaio.

La maggiore anzianità convenzionale sarà riconosciuta sempreché il lavoratore abbia maturato un'anzianità da operaio di almeno tre anni.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico.

Al lavoratore appartenente alla seconda categoria di equiparati che sia destinato, per incarico della direzione, a compiere mansioni rientranti nella prima categoria, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta prima categoria. Trascorso un periodo di 60 giorni nel disimpegno di dette mansioni, il lavoratore sarà senz'altro passato nella prima categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, chiamata e richiamo alle armi, gravidanza, puerperio, ecc. nel qual caso il passaggio non avviene.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'art. 4 della regolamentazione operaia.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

E' lavoro festivo quello effettuato in domenica o nei giorni destinati al riposo compensativo oppure nelle festività previste dall'art. 8 del presente contratto.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

1) lavoro straordinario diurno	23%
2) lavoro notturno non compreso in turni	40%
3) lavoro notturno effettuato in turni	17%
4) lavoro festivo	44%
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%
6) lavoro straordinario notturno	55%

Le maggiorazioni percentuali sopradette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le percentuali suddette vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 9, in essa compresa l'indennità di contingenza.

I lavoratori che frequentano scuole serali o festive, sono esonerati rispettivamente dal lavoro straordinario o festivo.

Le percentuali di maggiorazione di cui ai punti 1), 5) e 6) si intendono applicabili per le prime due ore di lavoro straordinario.

Per le eventuali ore successive di lavoro straordinario, verrà applicata un'ulteriore maggiorazione percentuale (da computarsi sulla retribuzione già maggiorata) nella misura del 5%.

Art 8.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) l'anniversario della Liberazione (25 aprile);
la Festa del Lavoro (1° maggio);
la Fondazione della Repubblica (2 giugno);
il giorno dell'Unità Nazionale (4 novembre);

c) Capo d'Anno (1° gennaio);
Epifania (6 gennaio);
S. Giuseppe (19 marzo);
Lunedì di Pasqua (mobile);
Ascensione (mobile);
Corpus Domini (mobile);
SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
Assunzione (15 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);

d) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività di cui sopra non verrà corrisposto alcun particolare compenso, decorrendo pertanto la sola normale retribuzione.

Qualora taluna delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) cada di domenica od in altro giorno destinato a riposo settimanale compensativo, è dovuta all'impiegato una giornata di retribuzione (un ventiseiesimo) in aggiunta alla retribuzione mensile.

In caso di prestazione di lavoro nelle festività di cui ai comma *b*) e *c*), in aggiunta alla normale retribuzione verrà corrisposta all'intermedio la retribuzione per le ore di lavoro prestato, maggiorata della percentuale stabilita per il lavoro festivo di cui all'art. 7, uguale trattamento economico sarà osservato per la festività del Santo Patrono di cui al punto *d*).

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a coincidere con una delle ricorrenze di cui alle lettere *b*) e *c*), la sostituzione sarà concordata nell'ambito aziendale o territoriale.

Art. 9.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione del lavoratore è costituita dai seguenti elementi:

a) paga mensile (minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative o di ammontare determinato;

d) gratifica natalizia;

e) eventuale indennità di mensa.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria della paga mensile di cui ai punti *a*) e *c*) si divide la paga stessa rispettivamente per 26 (ventisei) e per 180 (centottanta).

Ai fini della determinazione delle quote orarie e giornaliere dell'indennità di contingenza, si fa riferimento alle aliquote convenzionali in vigore.

Art. 10.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

Come stabilito dall'art. 2 dell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 (Alta Italia) e dell'art. 27 dell'accordo interconfederale 23 maggio 1946 (Centro-Sud), in caso di sospesione di lavoro o di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 del contratto operai, disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, la paga mensile e — in linea eccezionale ed a questi particolari effetti — la contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 11.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore, cui si applica la presente regolamentazione per l'anzianità di servizio maturata dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) ha diritto, indipendentemente da ogni aumento di merito a dodici aumenti biennali nella misura del 5% per ciascun biennio di anzianità.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale mensile della categoria cui appartiene il lavoratore.

Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati o da maturare, non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Però gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere calcolati percentualmente sui minimi contrattuali in

atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nei successivi comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

In caso di passaggio dalla seconda alla prima categoria, l'anzianità agli effetti degli aumenti periodici non verrà interrotta, ma si farà luogo alla ricalcolazione percentuale sul minimo della prima categoria degli scatti biennali già maturati.

Resta quindi confermato che il numero complessivo degli scatti biennali non potrà superare i dodici, anche nel caso di passaggio alla prima categoria.

Nel caso di variazioni del minimo contrattuale mensile di tale categoria l'importo predetto sarà rivalutato ricalcolandolo percentualmente sul nuovo minimo contrattuale.

Norme transitorie dell'art. 11.

1) Per il lavoratore che prima della data di applicazione degli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e del 23 maggio 1946 svolgeva presso la stessa azienda le medesime mansioni che gli hanno dato titolo per l'assegnazione alla qualifica speciale (già equiparati) si terrà conto del periodo di servizio prestato con le suddette mansioni successivamente al 1° gennaio 1939.

La norma di cui al comma precedente si applica nell'ipotesi in cui l'azienda, come effetto del passaggio a tale qualifica abbia proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla liquidazione dell'indennità di licenziamento.

Resta confermato che il riconoscimento del maggior numero di aumenti periodici di anzianità decorre, agli effetti economici, dalla data di entrata in vigore del contratto, senza cioè che si debba addivenire per il periodo anteriore a tale data alla corresponsione di differenze arretrate di retribuzione.

2) Gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati anteriormente al 1° giugno 1952 sono, con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto, consolidati nelle seguenti somme comprensive delle quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954.

CATEGORIA	ex I zona		ex II zona		ex III zona		ex IV zona	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
ª categoria	1650	1400	1600	1400	1550	1350	1550	1310
2ª categoria	1100	950	1070	920	1050	900	1050	900

Art. 12.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica natalizia pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore; la corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà computata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 13.

FERIE

Il lavoratore che abbia un'anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, ogni anno, ad un periodo di riposo (ferie), compensato con la retribuzione (paga mensile e contingenza) nella seguente misura:

giorni 15 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da uno a quattro anni compiuti:

giorni 20 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da oltre quattro a nove anni compiuti:

giorni 25 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da oltre i nove anni a venti anni compiuti:

giorni 30 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i venti anni compiuti.

All'inizio del godimento delle ferie dovrà essere effettuato, a chi ne farà richiesta, il pagamento della relativa retribuzione.

Il periodo delle ferie avrà normalmente carattere continuativo e sarà prescelto di comune accordo il tutto compatibilmente con le esigenze del servizio; tale periodo non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel caso che il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. A tale effetto il lavoratore è tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie. Ove per cause dovute a imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva pari alla retribuzione giornaliera di fatto.

Nel caso di ferie collettive, di licenziamento o di dimissioni, al lavoratore che non avrà maturato il diritto alle ferie intere spetteranno tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi compiuti di anzianità maturata. La frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio sarà concesso al lavoratore un permesso di quindici giorni consecutivi, con il riconoscimento della retribuzione che sarà corrisposta, da parte dell'azienda, integrando il trattamento che allo stesso titolo viene erogato dall'Istituto di Previdenza Sociale o da quanto potranno disporre eventuali accordi interconfederali.

Tale congedo non si computa nel periodo di ferie e di preavviso.

Art. 15.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia od infortunio dovrà essere comunicata all'azienda entro il termine di ventiquattro ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda ha facoltà di far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia o di infortunio del lavoratore.

In casi di interruzioni di servizio per malattia od infortunio e sempreché le infermità non siano causate da eventi gravemente colposi a lui imputabili, al lavoratore, qualora non sia in periodo di prova, sarà conservato il posto per un periodo di:

a) 6 mesi agli aventi anzianità di servizio fino a cinque anni compiuti;

b) 8 mesi agli aventi anzianità di servizio da oltre cinque anni fino a dodici anni compiuti;

c) 10 mesi agli aventi anzianità di servizio oltre i dodici anni fino a quindici anni compiuti;

d) 12 mesi agli aventi anzianità di servizio oltre i quindici anni.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, il lavoratore ha diritto:

primo caso: alla intera retribuzione per i primi due mesi e mezzo;

alla metà per gli altri tre mesi successivi;

secondo caso: alla intera retribuzione per i primi tre mesi e mezzo:

alla metà per gli altri quattro mesi successivi:

terzo caso: alla intera retribuzione per i primi quattro mesi e mezzo,

alla metà per gli altri cinque mesi successivi:

quarto caso: alla intera retribuzione per i primi cinque mesi e mezzo:

alla metà per gli altri sei mesi successivi.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto dall'azienda in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato, è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Analogamente nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto su richiesta del lavoratore, con la corresponsione dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 17.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore, si fa rimando alle esistenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Art. 16.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

Anni di servizio	1ª *cat.*	2ª *cat.*
fino a 5 anni compiuti	mesi 1	mezzo mese
oltre i 5 e fino a 10 anni compiuti	mesi 1½	mesi 1
oltre i 10 anni	mesi 2	mesi 1½

Per quanto concerne l'eventuale riconoscimento dell'anzianità convenzionale agli effetti del preavviso si fa riferimento agli articoli 5 e 17 del presente contratto.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della azienda.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 36 della regolamentazione degli operai, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla qualifica speciale (già equiparati) ed in ogni caso non prima del 1ª gennaio 1945 nelle provincie dell'Italia Settentrionale e del 1° aprile 1946 nelle provincie dell'Italia Centro-Meridionale, un'indennità di 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità dal 1° gennaio 1949 al 31 dicembre 1951, l'indennità di anzianità verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

Per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1952, l'indennità di anzianità verrà liquidata, per ogni anno di servizio, nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto ivi compresa la indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi, e le frazioni di mese conteggiate come mese intero.

Art. 18.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, dopo compiuti due anni interi di servizio, verranno corrisposte le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'art. 17 del presente contrato:

a) 50% ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre 2 anni fino a 6 anni compiuti;

b) 100% ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio di oltre 6 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta al lavoratore, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del sessantesimo anno di età se uomo e cinquantacinquesimo anno di età se donna, sempre che abbia maturato almeno due anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda, nonchè alle lavoratrici dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio ed ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 19.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nel contratto operai del 17 luglio 1957 (Norme generali e norme relative agli operai), ad eccezione di quelle relative agli articoli 15 e 26 delle Norme relative agli operai.

Art. 20.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale normativo di lavoro decorre, per la regolamentazione degli appartenenti alla qualifica speciale — nonchè per le norme generali, sempre per i soli appartenenti alla qualifica speciale — dal 1° dicembre 1957 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1959; esso si intenderà poi rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto da una delle parti almeno due mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 24 NOVEMBRE 1959 PER GLI IMPIEGATI ED APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI DIPENDENTI DALLA INDUSTRIA DEGLI ABRASIVI

Addì 24 novembre 1959, in Milano, presso l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, via Filippo Corridoni, 3,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DELLA CERAMICA E DEGLI ABRASIVI, rappresentata dal Vice-Presidente dott. *Angelo D'Imporzano,* assistito dal Segretario dott. *Felice Sciomachen* e dal Vice-Segretario rag. *Renzo Rossi*;

con l'intervento in rappresentanza delle AZIENDE INDUSTRIALI dei sigg. rag. *Leone Lehnus* e del dott. *Luigi Tamburini* dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA;

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI CERAMISTI E AFFINI (C.G.I.L.), rappresentata dal proprio Segretario generale *Orazio Marchi*, dai Segretari nazionali *Libero Lemmi, Libano Silvano, Primo Spangaro* e *Lelio Vaglini,* assistiti dall'on. *Vittorio Foà* e dal sig. *Eugenio Guidi* della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO;

con l'intervento di una Delegazione di lavoratori costituita dai signori *Mario Besozzi, Carlo Bersin, Carlo Bonasegale, Angelo Signorelli* ed *Enrico Traiani*;

la FEDERAZIONE LAVORATORI ABRASIVI VETRO CERAMICA AFFINI (C.I.S.L.), rappresentata dal proprio Segretario generale *Alberto Abbiati*, assistito dai signori *Enzo Daniele* e *Luigi Rossi*;

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, nella persona del sig. *Mario Pinna;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.C.), rappresentata dai Segretari nazionali *Lino Ravecca, Domenico Tardioli, Giulio Polotti, Leo Biggi* ed *Ernesto Cornelli* e dal sig. *Giuliano Sommi,* con la partecipazione di una Delegazione di lavoratori;

con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), nelle persone dei Segretari nazionali signori *Italo Viglianesi* e *Raffaele Nanni* nonchè del dott. *Tullio Repetto.*

Addì 24 novembre 1959, in Milano, presso l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, via Filippo Corridoni, 3,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DELLA CERAMICA E DEGLI ABRASIVI, rappresentata dal Vice-Presidente dott. *Angelo D'Imporzano,* assistito dal Segretario dott. *Felice Sciomachen* e dal Vice-Segretario rag. *Renzo Rossi*;

con l'intervento in rappresentanza delle AZIENDE INDUSTRIALI dei sigg. rag. *Leone Lehnus* e del dott. *Luigi Tamburini* dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA;

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DEL VETRO E DELLA CERAMICA (C.I.S.N.A.L.), rappresentata per delega dal Segretario nazionale sig. *Giulio Giocondi* e dal signor *Bruno Scheggi*;

si conviene quanto segue:

1) i minimi tabellari per gli impiegati e per gli addetti alle categorie speciali (ex equiparati) in vigore alla data del 1° aprile 1955, vengono aumentati del 2 per cento come da allegate tabelle;

2) l'accordo di cui al punto 1) decorrerà dal 1° novembre 1959 ed avrà durata fino al 31 marzo 1962; esso si intenderà tacitamente prorogato alla scadenza, di anno in anno, se non verrà disdettato da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza stessa con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno;

3) in considerazione inoltre che alla data del 31 dicembre 1959 verranno a scadere i Contratti collettivi normativi di lavoro per gli impiegati 20 novembre 1957 e le categorie speciali 17 dicembre 1957 (n.d.r.) addetti alla industria degli abrasivi, le parti stipulanti, hanno convenuto di prorogarne la validità fino al 31 marzo 1962, con l'intesa del tacito rinnovo, alla scadenza, dei contratti stessi, di anno in anno, nel caso non siano stati disdettati da una delle parti con le formalità di cui al precedente comma.

Abrasivi rigidi e flessibili - Impiegati (uomini)

Minimi tabellari mensili in vigore dal 1° novembre 1959

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	74.600	56.250	48.800	41.050	40.200	38.700	35.500	30.500	28.400	23.400	35.500	33.900	32.050	30.850	26.050	24.500	19.600
Torino	72.950	55.000	47.750	41.000	39.300	37.750	34.700	29.900	27.750	22.850	34.700	33.150	32.150	30.100	25.500	24.300	19.100
Genova	72.300	54.500	47.350	40.600	39.000	37.450	34.400	29.700	27.450	22.650	34.400	32.850	31.950	29.900	25.200	23.800	19.000
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	71.950	54.250	47.100	40.400	38.800	37.300	34.250	29.500	27.350	22.550	34.250	32.750	31.750	29.800	25.100	23.700	18.900
situazione extra: Varese	72.750	54.000	47.650	40.800	39.300	37.650	34.700	29.800	27.650	22.850	34.700	33.050	32.150	30.100	25.400	24.000	19.100
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.400	52.300	45.400	39.000	37.450	35.950	33.050	28.500	26.350	21.750	33.050	31.550	30.600	28.700	24.300	22.850	18.300
situazioni extra: Crema	73.850	55.600	48.250	41.500	39.800	38.250	35.100	30.300	28.050	23.200	35.100	33.600	32.600	30.500	25.850	24.300	19.400
Sondrio	71.550	53.900	46.800	40.200	38.600	37.050	33.000	29.400	27.150	22.450	34.000	32.650	31.550	29.600	25.000	23.500	18.800
Trieste	69.900	52.650	45.700	39.200	37.650	36.250	33.300	28.700	26.550	21.950	33.300	31.750	30.850	28.900	24.400	22.950	18.400
Verbania	70.550	53.150	46.150	39.650	38.050	36.350	33.600	28.950	26.850	22.150	33.600	32.050	31.150	29.200	24.700	23.200	18.600
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.050	51.350	44.500	38.250	36.750	35.300	32.400	27.850	25.950	21.350	32.400	30.950	30.000	28.200	23.800	22.450	17.850
situazione extra: Biella	72.750	54.000	47.650	40.800	39.300	37.650	34.700	29.800	27.650	22.850	34.700	33.050	32.150	30.100	25.500	24.000	19.100
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.250	50.500	43.800	37.650	36.150	34.700	31.850	27.450	25.500	21.050	31.850	30.400	29.500	27.650	23.400	22.050	17.550
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	66.450	49.600	43.050	36.750	35.300	33.900	31.150	26.850	24.800	20.550	31.150	29.700	28.850	27.050	22.850	21.550	17.150
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.100	48.850	42.350	36.250	34.800	33.500	30.750	26.450	24.500	20.300	30.600	29.300	28.400	26.650	22.450	21.150	16.950
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64.700	48.250	41.950	35.500	34.150	32.750	30.100	25.950	24.100	19.850	30.000	28.700	27.850	26.150	22.050	20.850	16.550
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.300	47.250	41.050	34.800	33.400	32.050	29.500	25.300	23.500	19.400	29.400	28.050	27.250	25.500	21.550	20.300	16.250
situazione extra: Valdarno	65.500	48.900	42.450	35.950	34.600	33.150	30.500	26.250	24.400	20.100	30.400	29.000	28.200	26.450	22.350	21.050	16.750
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.000	45.500	39.500	33.300	31.950	30.600	28.200	24.300	22.550	18.600	28.200	26.850	26.150	24.500	20.750	19.500	15.550
situazione extra: Ascoli Piceno	61.550	45.900	39.800	33.500	32.150	30.050	28.400	24.500	22.650	18.800	28.400	27.050	26.350	24.600	20.850	19.600	15.650
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.500	44.600	38.700	32.350	31.150	29.900	27.450	23.700	21.950	18.100	27.250	26.050	25.200	23.700	20.000	18.900	15.000
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.000	43.500	37.750	31.550	30.300	29.200	26.750	23.100	21.350	17.650	26.450	25.200	24.500	22.950	19.400	18.300	14.500
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.350	41.550	36.150	30.100	28.900	27.750	25.500	22.050	20.400	16.850	25.100	24.000	23.300	21.750	18.500	17.350	13.900

Abrasivi rigidi e flessibili - Impiegati (donne)

Minimi tabellari mensili in vigore dal 1° novembre 1959

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	74.600	48.350	41.550	36.050	34.000	30.500	28.300	26.050	24.200	21.550	30.500	29.200	27.350	24.200	22.050	20.950	18.400
Torino	72.950	47.350	40.700	35.200	33.300	29.900	27.700	25.400	23.700	21.150	29.900	28.600	26.750	23.600	21.550	20.400	17.850
Genova	72.300	46.900	40.300	34.900	32.950	29.700	27.450	25.200	23.400	20.950	29.600	28.300	26.550	23.400	21.350	20.300	17.750
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	71.950	46.650	40.200	34.800	32.750	29.500	27.350	25.000	23.300	20.850	29.500	28.200	26.450	23.300	21.250	20.200	17.650
situazione extra: Varese	72.750	47.150	40.600	35.100	33.150	29.800	27.550	25.300	23.600	21.050	29.800	28.500	26.650	23.600	21.450	20.400	17.850
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.400	44.900	38.700	33.500	31.650	28.500	26.350	24.200	22.450	20.100	28.400	27.150	25.400	22.450	20.550	19.400	17.050
situazioni extra: Crema	73.850	47.850	41.250	35.600	33.700	30.300	27.950	25.750	23.900	21.350	30.200	28.900	27.050	23.900	21.750	20.750	18.100
Sondrio	71.550	46.350	39.900	34.600	32.550	29.400	27.150	24.900	23.300	20.750	29.300	27.950	26.250	23.200	21.150	20.100	17.550
Trieste	69.900	45.300	39.000	33.800	31.850	28.700	26.550	24.400	22.700	20.200	28.600	27.350	25.650	22.650	20.650	19.600	17.150
Verbania	70.550	45.700	39.300	34.200	32.150	28.900	26.750	24.600	22.850	20.400	28.900	27.650	25.950	22.850	20.850	19.800	17.250
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.050	44.100	37.950	32.850	31.050	27.850	25.850	23.700	22.050	19.700	27.850	26.650	24.900	22.050	20.100	19.100	16.750
situazione extra: Biella	72.750	47.250	40.600	35.200	33.150	29.800	27.650	25.300	23.600	21.050	29.800	28.500	26.650	23.600	21.450	20.400	17.850
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.250	43.450	37.350	32.350	30.500	27.450	25.400	23.300	21.650	19.400	27.450	26.150	24.500	21.650	19.700	18.800	16.450
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	66.450	42.650	36.750	31.550	29.800	26.850	24.800	22.750	21.150	18.900	26.750	25.650	24.000	21.150	19.300	18.400	16.050
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.100	42.050	36.150	31.250	29.400	26.450	24.500	22.450	20.950	18.700	26.350	25.200	23.600	20.850	19.000	18.100	15.850
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64.700	41.550	35.700	30.500	28.800	25.950	24.000	22.050	20.550	18.300	25.850	24.700	23.200	20.400	18.700	17.650	15.550
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.300	40.600	35.000	29.900	28.200	25.300	23.500	21.550	20.100	17.850	25.300	24.200	22.650	20.000	18.300	17.350	15.200
situazione extra: Valdarno	65.500	42.050	36.150	30.950	29.200	26.250	24.300	22.350	20.750	18.600	26.250	25.000	23.400	20.750	18.900	17.850	15.750
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.000	39.200	33.700	28.600	26.950	24.300	22.450	20.650	19.200	17.150	24.200	23.200	21.650	19.200	17.450	16.650	14.500
situazione extra: Ascoli Piceno	61.550	39.400	33.900	28.800	27.150	24.500	22.650	20.850	19.300	17.250	24.400	23.300	21.850	19.300	17.550	16.750	14.700
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.500	38.400	33.050	27.850	26.250	23.700	21.850	20.100	18.700	16.650	23.500	22.450	21.050	18.600	16.950	16.050	14.100
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.000	37.350	32.150	27.150	25.650	23.100	21.350	19.600	18.300	16.250	22.750	21.650	20.300	18.000	16.350	15.530	13.700
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.350	35.700	30.750	25.950	24.400	22.050	20.300	18.700	17.350	15.550	21.550	20.650	19.300	17.050	15.650	14.800	13.000

Abrasivi rigidi e flessibili - Categorie speciali o intermedie (uomini)

Minimi tabellari mensili in vigore dal 1° novembre 1959

ZONE	1ª CATEGORIA Sup. 21 anni	1ª CATEGORIA Inf. 21 anni	2ª CATEGORIA Sup. 21 anni	2ª CATEGORIA 20-21 anni	2ª CATEGORIA 19-20 anni	2ª CATEGORIA 18-19 anni
ZONA 0:						
Milano	54.600	48.250	41.450	39.300	38.250	35.400
Torino	53.350	47.150	40.600	38.500	37.450	34.700
Genova	52.850	46.750	40.200	38.150	37.150	34.300
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	52.600	46.550	40.000	37.950	36.950	34.200
situazione extra: Varese	53.250	47.050	40.500	38.400	37 350	34.550
ZONA II:						
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	50.700	44.800	38.600	36.650	35.600	32.950
situazioni extra: Crema	54.000	47.750	41.050	39.000	37.850	35.100
Sondrio	52.250	46.250	39.800	37.650	36.750	34.000
Trieste	51.150	45.200	38.900	36.850	35.850	33.150
Verbania	51.650	45.600	39.200	37.250	36.150	33.500
ZONA III:						
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	49.800	44.000	37.850	35.900	34.900	32.350
situazione extra: Biella	53.250	47.050	40.500	38.400	37.350	34.600
ZONA IV:						
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.000	43.150	37.150	35.200	34.200	31.750
ZONA V:						
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	47.350	41.900	36.050	34.200	33.300	30.750
ZONA VI:						
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	46.850	41.450	35.600	33.800	32.900	30.400
ZONA VII:						
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	45.800	40.500	34.900	33.050	32.150	29.800
ZONA VIII:						
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	44.800	39.600	34.100	33.400	31.550	29.150
situazione extra: Valdarno	46.350	41.050	35.300	34.500	32.550	30.100
ZONA IX:						
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	43.900	38.800	32.850	31.150	30.300	28.050
situazione extra: Ascoli Piceno	44.200	39.100	33.150	31.450	30.500	28.300
ZONA X:						
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	42.550	37.550	31.750	30.100	29.300	27.150
ZONA XI:						
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.250	36.500	30.600	29.100	28.300	26.250
ZONA XII:						
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.100	34.550	29.000	27.500	26.750	24.800

Abrasivi rigidi e flessibili - Categorie speciali o intermedie (donne)

Minimi tabellari mensili in vigore dal 1° novembre 1959

ZONE	1ª CATEGORIA Sup. 21 anni	1ª CATEGORIA Inf. 21 anni	2ª CATEGORIA Sup. 21 anni	2ª CATEGORIA 20-21 anni	2ª CATEGORIA 19-20 anni	2ª CATEGORIA 18-19 anni
ZONA 0:						
Milano	46.950	40.700	35.700	33.900	30.200	28.200
Torino	45.900	39.800	34.900	33.150	29.600	27.550
Genova	45.500	39.400	34.600	32.850	29.300	27.250
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	45.200	39.300	34.400	32.650	29.200	27.150
situazione extra: Varese	45.800	39.700	34.800	33.050	29.500	27.450
ZONA II:						
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	43.650	37.850	33.150	31.550	28.050	26.150
situazioni extra: Crema	46.450	40.300	35.300	33.500	29.900	27.850
Sondrio	45.000	39.000	34.200	32.450	29.000	27.000
Trieste	44.000	38.100	33.500	31.750	28.300	27.350
Verbania	44.400	38.500	33.800	32.050	28.600	26.650
ZONA III:						
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	42.750	37.150	32.550	30.900	27.550	25.650
situazione extra: Biella	45.800	39.700	34.800	33.050	29.500	27.450
ZONA IV:						
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	42.000	36.450	31.950	30.300	27.050	25.100
ZONA V:						
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	40.700	35.300	31.000	29.400	26.250	24.400
ZONA VI:						
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	40.300	35.000	30.600	29.100	26.050	24.200
ZONA VII:						
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	39.400	34.200	30.000	28.500	25.300	23.650
ZONA VIII:						
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	38.600	33.500	29.350	27.850	24.800	23.200
situazione extra: Valdarno	39.850	34.600	30.300	28.800	25.750	24.000
ZONA IX:						
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	37.650	32.700	28.300	26.850	23.950	22.350
situazione extra: Ascoli Piceno	37.950	32.900	28.500	27.050	24.200	22.450
ZONA X:						
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	36.600	31.750	27.350	25.950	23.200	21.550
ZONA XI:						
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	35.500	30.750	26.450	25.000	22.350	20.850
ZONA XII:						
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	33.600	29.150	25.000	23.700	21.150	19.700

Visti l'accordo e le tabelle che precedono.

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 30 DICEMBRE 1959 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DEGLI ABRASIVI CON ALLEGATE TABELLE E MODIFICA DEGLI ARTICOLI 19, 37, 38 E 44 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 17 LUGLIO 1957

Addì 30 dicembre 1959 in Milano presso l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, via Filippo Corridoni, 3:

tra

l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, rappresentata dal Vice-Presidente dott. *Angelo D'Imporzano*, assistito dal Segretario dott. *Felice Sciomachen* e dal Vice-Segretario rag. *Renzo Rossi*;

con l'intervento in rappresentanza delle Aziende Industriali dei signori dott. *Giulio Campagna*, rag. *Leone Lehnus* e del dott. *Luigi Tamburini* dell'Associazione Industriale Lombarda;

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la Federazione Nazionale Vetrai Ceramisti e Affini (C.G.I.L.), rappresentata dal proprio Segretario generale *Orazio Marchi*, dai Segretari nazionali *Libero Lemmi*, *Libano Silvano*, *Primo Spangaro* e *Lelio Vaglini*, assistiti dall'on. *Vittorio Foà* e dal sig. *Eugenio Guidi* della Confederazione Generale Italiana del Lavoro;

con l'intervento di una Delegazione di lavoratori costituita dai signori *Mario Besozzi*, *Carlo Bersin*, *Carlo Bonasegale*, *Angelo Signorelli* ed *Enrico Traiani*;

la Federazione Lavoratori Abrasivi Vetro Ceramica Affini (C.I.S.L.), rappresentata dal proprio Segretario generale *Alberto Abbiati*, assistito dai signori *Enzo Daniele* e *Luigi Rossi*;

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, nella persona del sig. *Mario Pinna*;

l'Unione Italiana Lavoratori Chimici (U.I.L.C.), rappresentata dai Segretari nazionali *Lino Ravecca*, *Domenico Tardioli*, *Giulio Polotti*, *Leo Biaggi* ed *Ernesto Cornelli* e dal sig. *Giuliano Sommi*, con la partecipazione di una Delegazione di lavoratori;

con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) nelle persone dei Segretari nazionali signori *Italo Viglianesi* e *Raffaele Vanni* nonchè del dottor *Tullio Repetto*;

Addì 30 dicembre 1959 in Milano presso l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, via Filippo Corridoni, 3:

tra

l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi, rappresentata dal Vice-Presidente dott. *Angelo D'Imporzano*, assistito dal Segretario dott. *Felice Sciomachen* e dal Vice-Segretario ragionier *Renzo Rossi*;

con l'intervento in rappresentanza delle Aziende Industriali dei signori dott. *Giulio Campagna*, rag. *Leone Lehnus* e dal dott. *Luigi Tamburini* dell'Associazione Industriale Lombarda,

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori del Vetro e Ceramica, rappresentata per delega dal Segretario nazionale sig. *Giulio Giocondi*, dal sig. *Bruno Scheggi*,

si conviene quanto segue:

1) I minimi tabellari in vigore per effetto dell'accordo 17 luglio 1957 verranno aumentati del 2% a far tempo dal 1° luglio 1960 come da allegate tabelle (Allegato *A*);

2) Il contratto collettivo nazionale normativo di lavoro per gli operai addetti alle industrie degli abrasivi del 17 luglio 1957 si intende rinnovato a far tempo dal 1° gennaio 1960 con le modifiche portate agli articoli 19, 37, 38 e 44 come da testo allegato (Allegato *B*);

3) La durata sia del contratto salariale di cui al punto 1) che del contratto normativo di cui al punto 2) viene fissata fino al 31 marzo 1962: essa si intenderà tacitamente prorogata alla scadenza, di anno in anno, qualora non venga disdettata da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza stessa con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Dichiarazione a verbale

L'aumento del 2% sui minimi tabellari di cui al punto 1) sarà riportato in cifra sulle paghe di fatto. Il suddetto aumento non dovrà comportare aumenti degli attuali importi in cifra dei cottimi, dei premi di produzione e degli altri incentivi in genere.

ALLEGATO 1

Settore di Categoria « Abrasivi rigidi e flessibili » (uomini)

Minimi tabellari in vigore dal 1° luglio 1960

ZONE	Operaio specializzato Sup. 20 anni	Operaio specializzato 18-20 anni	Operaio specializzato 16-18 anni	Operaio qualificato Sup. 20 anni	Operaio qualificato 18-20 anni	Operaio qualificato 16-18 anni	Operaio qualificato Inf. 16 anni
ZONA 0:							
Milano	188,50	183,30	162,20	169,20	164,30	144,30	119,40
Torino	184,40	179,20	158,60	165,60	160,80	141,20	116,70
Genova	182,80	178 —	157,60	164,10	159,60	140,30	116 —
ZONA I: Como, Firenze, Roma	182 —	176,90	156,50	163,40	158,50	139,30	115,20
situazione extra: Varese	184 —	178,80	158,20	165,10	160,30	140,90	116,50
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	175,30	170,40	150,90	157,50	152,80	134,20	111,10
situazioni extra: Crema.	186,60	181,40	160,50	167,50	162,60	142,80	118 —
Sondrio	180,70	175,60	155,40	162,30	157,50	138,30	114,30
Trieste	176,70	171,80	152 —	158,60	153,90	135,30	111,90
Verbania	178,30	173,40	153,50	160,20	155,40	136,50	112,90
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	172 —	167,10	147,90	154,30	149,80	131,60	108,90
situazione extra: Biella	184 —	178,80	158,30	165,20	160,40	140,90	116,50
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	169,40	163,90	145 —	151,80	147 —	129,10	106,70
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena. Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	165,90	159 —	140,90	148 —	142,70	125,30	103,60
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	164,10	157,50	139,40	146,50	141,30	124 —	102,60
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	160,40	155,90	137,90	143,20	138,80	122 —	100,90
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	157,10	150,10	132,90	140,30	134,60	118,20	97,70
situazione extra: Valdarno	162,50	155,30	137,40	145 —	139,30	122,30	101,20
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	151,80	143,10	126,60	133,80	128,20	112,70	93,20
situazione extra: Ascoli Piceno (*a*)	—	—	—	—	—	—	—
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	146,50	137,30	121,60	129,60	123,10	108,10	97,40
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	141,40	132,50	117,30	125 —	118,80	104,30	86,30
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria (*a*)	—	—	—	—	—	—	—

(*a*) Si omette di indicare i minimi tabellari in quanto in tale zona non esistono aziende produttrici di abrasivi finiti.

Settore di Categoria « Abrasivi rigidi e flessibili » (uomini)

Minimi tabellari in vigore dal 1° luglio 1960

ZONE	Manovale specializzato Sup. 20 anni	Manovale specializzato 18-20 anni	Manovale specializzato 16-18 anni	Manovale specializzato Inf. 16 anni	Manovale comune Sup. 20 anni	Manovale comune 18-20 anni	Manovale comune 16-18 anni	Manovale comune Inf. 16 anni
ZONA 0:								
Milano	160,30	149,60	118 —	92,90	150,30	140,50	111 —	80,10
Torino	156,80	146,30	115,50	90,90	147,10	137,30	108,60	78,40
Genova	155,30	145 —	114,40	90,30	146,10	136,10	107,50	77,80
ZONA I: Como, Firenze, Roma	154,60	144,30	113,80	89,70	145 —	135,50	107 —	77,30
situazione extra: Varese	156,40	145,90	115,10	90,70	146,70	137 —	108,30	78,10
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	149 —	139 —	109,80	86,40	139,80	130,60	103,20	74,60
situazioni extra: Crema.	158,60	148 —	116,80	91,90	148,70	138,80	109,90	79,20
Sondrio	153,60	143,40	113,10	89 —	144 —	134,50	106,30	76,70
Trieste	150,20	140,10	110,60	87 —	140,90	131,60	103,90	75,10
Verbania	151,70	141,50	111,70	87,90	142,30	132,80	105 —	75,80
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	146,20	136,40	107,60	84,70	137,10	128 —	101,20	73,10
situazione extra: Biella	156,40	146 —	115,20	90,70	146,70	137 —	108,30	78,10
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	143,60	134 —	105,80	83,10	134,40	125,60	99,20	71,80
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli. Parma, Piacenza, Reggio Emilia	139,70	130,40	102,90	80,70	130,60	121,90	96,30	69,80
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	138,20	129,10	101,80	79,90	129,20	120,70	95,40	69,20
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	135 —	126 —	99,50	77,80	125,80	117,40	92,90	67,40
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	132,20	123,30	97,30	76,10	123,10	115 —	91 —	66 —
situazione extra: Valdarno	136,90	127,70	100,80	78,70	127,40	119 —	94 —	68,20
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	126,10	117,60	92,80	72,50	117,30	109,70	86,60	63 —
situazione extra: Ascoli Piceno (*a*)	—	—	—	—	—	—	—	—
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	121,70	113,60	89,70	69,70	112,60	105,20	83,10	60,70
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	117,40	109,70	86,50	67,20	108,70	101,50	80,30	58,70
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria (*a*)	—	—	—	—	—	—	—	—

(*a*) Si omette di indicare i minimi tabellari in quanto in tale zona non esistono aziende produttrici di abrasivi finiti.

Settore di Categoria « Abrasivi rigidi e flessibili » (donne)

Minimi tabellari in vigore dal 1° luglio 1960

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	142,30	119 —	112,10	99,20	134,40	112,70	100 —	86,80	126,20	106,20	96,10	78,40
Torino	139,20	116,40	109,70	97 —	131,60	110,30	97,70	85 —	123,40	103,90	93,90	76,70
Genova	137,90	115,60	108,90	96,30	130,40	109,50	97 —	84,40	122,30	103 —	93,20	76,10
ZONA I:												
Como, *Firenze, Roma*	137,30	114,90	108,20	95,70	129,70	108,80	96,40	83,70	121,80	102,60	92,70	75,10
situazione extra: Varese	139,20	116,10	109,40	96,70	131,20	110 —	97,40	84,80	123,10	103,60	93,70	76 —
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	132,30	110,70	104,20	92,20	125 —	101,80	92,60	80,80	117,30	98,80	89,50	72,50
situazioni extra: Crema	140,80	117,70	111 —	98,10	133 —	121,70	98,90	85,90	124,80	105,20	95 —	77,10
Sondrio	136,80	114 —	107,40	95 —	128,80	107,90	95,70	83,20	121 —	101,90	92,10	74,80
Trieste	133,30	111,50	105,10	92,90	125,90	105,60	93,60	81,40	118,20	99,70	90,10	73
Verbania	134,60	112,60	106 —	93,80	127,10	106,60	94,60	82,20	119,40	100,60	90,90	73,70
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	129,70	108,50	102,20	90,50	122,50	102,70	91,10	79,30	115,10	96,90	86,60	71,20
situazione extra: Biella	138,70	116,20	109,40	96,80	131,30	110,10	97,50	84,80	123,20	103,70	93,70	76 —
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	127,50	106,40	100,30	88,70	120,50	100,80	89,40	77,70	112,60	95,10	85,90	69,90
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, *Napoli, Parma, Piacenza,* Reggio Emilia	124,30	103,30	97,30	86,10	117,10	97,90	86,70	75,40	109,50	92,30	83,40	67,90
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	123 —	102,30	96,30	85,20	115,90	96,80	85,90	74,60	108,50	91,40	82,60	67,30
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	120,30	100,50	94,70	83,70	113,20	94,80	84 —	72,70	105,60	88,90	80,50	65,50
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, *Terni*	117,70	97,40	91,80	81,30	110,90	92,30	81,80	71,10	103,10	[illegible]	78,90	64,20
situazione extra: Valdarno	121,70	100,90	95 —	84 —	114,60	95,50	84,70	73,50	106,90	90,10	81,60	66,30
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	112,40	92,90	87,40	77,40	105,70	85 —	78 —	67,80	98,50	82,90	75,20	61,30
situazione extra: Ascoli Piceno (*a*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	108,80	89,30	83,90	74,30	102 —	81,50	71,90	65,10	91,60	79,70	72,20	59 —
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	105,10	86 —	81,10	71,70	98,40	81,50	72,20	62,70	91,20	76,50	69,80	56,90
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria (*a*)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(*a*) Si omette di indicare i minimi tabellari in quanto in tale zona non esistono aziende produttrici di abrasivi finiti.

Settore di Categoria « Abrasivi rigidi e flessibili » (ausiliari)

Minimi tabellari in vigore dal 1° luglio 1960

ZONE	Operaio specializzato Sup. 20 anni	Operaio specializzato 18-20 anni	Operaio specializzato 16-18 anni	Operaio qualificato Sup. 20 anni	Operaio qualificato 18-20 anni	Operaio qualificato 16-18 anni	Manovale specializzato Sup. 20 anni	Manovale specializzato 18-20 anni	Manovale specializzato 16-18 anni
ZONA 0:									
Milano	191,80	186,30	164,90	171,20	166,10	145,90	161,90	151,10	119,20
Torino	187,60	182,40	161,50	167,40	162,50	142,70	158,30	147,70	116,60
Genova	185,90	180,70	160 —	166 —	161,10	141,50	156,90	146,60	115,60
ZONA I:									
Como, Firenze, Roma	185 —	179,70	159,10	165 —	160,20	140,80	156,20	145,60	114,90
Situazione extra: Varese	187 —	181,80	161 —	166,90	162 —	142,30	157,90	147,10	116,10
ZONA II:									
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	178,30	173,40	153,50	159,10	154,40	135,70	150,70	140,40	110,90
Situazioni extra: Crema	189,30	184 —	162,90	169,10	164,10	144,10	160 —	149,10	117,80
Sondrio	183,50	178,30	157,80	163,90	159 —	139,70	156 —	144,50	114,10
Trieste	179,70	174,70	154,60	160,40	155,70	136,70	151,80	141,40	111,60
Verbania	181,50	176,40	156,10	161,90	157,10	137,90	153,20	142,70	112,70
ZONA III:									
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	174,70	169,60	150,30	156 —	151,50	133 —	147,50	137,50	108,70
Situazione extra: Biella	187,10	181,90	161 —	166,90	162,10	142,30	157,90	147,20	116,20
ZONA IV:									
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	172,20	166,60	147,40	153,40	148,50	130,50	145 —	135,20	106,80
ZONA V									
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	168,50	161,80	143,10	149,70	144,20	126,70	141,10	131,60	103,70
ZONA VI:									
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	166,90	160,10	141,80	148,10	142,80	125,40	139,70	130,30	102,90
ZONA VII:									
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	163,20	158,40	140,40	144,80	140,50	123,40	136,40	127,10	100,50
ZONA VIII:									
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	159,80	152,80	135,20	141,90	136,20	119,60	133,50	124,50	98,40
Situazione extra: Valdarno	165,20	157,90	139,80	146,60	140,90	123,60	138,20	128,90	101,80
ZONA IX:									
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	154,20	145,40	128,60	135,50	129,80	114 —	127,40	118,80	93,80
Situazione extra: Ascoli Piceno (a)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
ZONA X:									
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	149,10	139,30	123,80	131,30	124,60	109,50	123 —	114,80	90,70
ZONA XI:									
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	144 —	135 —	119,60	126,60	120,40	105,70	118,80	110,80	87,60
ZONA XII:									
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria (a)	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(a) Si omette di indicare i minimi tabellari in quanto in tale zona non esistono aziende produttrici di abrasivi finiti.

ALLEGATO *B*

Art. 19.

FERIE

L'operaio che abbia un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie compensato con la retribuzione giornaliera di fatto, nella seguente misura

— con anzianità da 1 a 8 anni compiuti 12 giorni lavorativi:

— con anzianità da oltre gli 8 anni e fino ai 16 anni compiuti 14 giorni lavorativi

— con anzianità da oltre i 16 e fino ai 21 anni compiuti 16 giorni lavorativi;

— con anzianità oltre i 21 anni 18 giorni lavorativi

All'inizio del godimento delle ferie dovrà essere effettuato, a chi ne farà richiesta, il pagamento della relativa retribuzione.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico previsto dall'art. 20 del presente contratto, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Il periodo delle ferie avrà normalmente carattere continuativo e sarà prescelto di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel caso che l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse, lasciando inoltre alle parti di concordare il compenso per il tempo impiegato dal dipendente per gli spostamenti suddetti. A tale effetto l'operaio è tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie. Ove per cause dovute a imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione l'operaio non sia ammesso al godimento dell'intero periodo di ferie, è ammessa la sostituzione del godimento delle stesse con una indennità sostitutiva pari alla retribuzione giornaliera di fatto.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro comunque avvenuta, anche nel corso del primo anno di servizio, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti, come mese intero.

Nei casi di ferie collettive, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie intere spetteranno tanti dodicesimi delle ferie stesse, quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

Art. 37.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova, e non ai sensi dell'art. 34 (provvedimenti disciplinari), o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

6 giorni per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti

9 giorni per anzianità di servizio oltre i 6 e fino a 13 anni compiuti:

12 giorni per anzianità di servizio oltre i 13 anni.

A tutti gli effetti del presente contratto, il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendogli la normale retribuzione di fatto per le ore mancanti al compimento del preavviso. In tal caso il periodo di preavviso non prestato sarà computato agli effetti dell'indennità di anzianità.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento del limite di età (uomo anni 60 donna anni 55) o per superamento del periodo di conservazione del posto in caso di malattia o infortunio, l'Azienda è tenuta a corrispondere all'operaio anche il preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo ferie.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento non ai sensi dell'art. 36 punto 2), l'Azienda è tenuta a corrispondere all'operaio, conformemente ai criteri stabiliti dagli artt. 2120 e 2121 del Codice civile, una indennità di licenziamento pari a:

5 giornate (40 ore) di retribuzione globale per ogni anno di anzianità compreso fra il 1° ed il 5° anno compiuto:

6 giornate (48 ore) di retribuzione globale per ogni anno di anzianità compreso fra il 5° ed il 10° anno compiuto:

9 giornate (72 ore) di retribuzione globale per ogni anno di anzianità compreso fra il 10° ed il 15° anno compiuto;

12 giornate (96 ore) di retribuzione globale per ogni anno di anzianità compreso fra il 15° ed il 20° anno compiuto;

14 giornate (112 ore) di retribuzione globale per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

L'indennità di cui sopra non verrà conteggiata per l'anzianità maturata anteriormente all'entrata in vigore del presente contratto. Tale anzianità pregressa sarà computata nella misura prevista dall'art. 33 del Contratto collettivo nazionale normativo di lavoro del 24 marzo 1940 per quella maturata prima del 1° gennaio 1949, in base all'art. 38 del contratto collettivo nazionale normativo di lavoro del 1° dicembre 1951 per quella maturata fra il 1° gennaio 1949 ed il 30 giugno 1957 ed in base all'art. 38 del Contratto collettivo nazionale normativo di lavoro del 17 luglio 1957 per quella

maturata fra il 1° luglio 1957 e l'entrata in vigore di quello presente. Detta anzianità pregressa sarà invece riconosciuta e computata ai soli effetti del diritto alle maggiori indennità stesse, per il periodo successivo alla data di entrata in vigore dei contratti citati.

Qualora l'operaio venisse licenziato, non ai sensi dell'art 36 punto 2), anche nel corso del primo anno non compiuto di anzianità di servizio presso l'Azienda, gli verrà egualmente liquidata la frazione di indennità in proporzione ai mesi di servizio prestato e le frazioni di mese, superiori ai 15 giorni, saranno conteggiate come mese intero.

L'indennità di cui al presente articolo verrà computata come indicato dall'art. 40 tenendosi conto anche dei ratei di gratifica natalizia da computarsi nella percentuale fissa dell'8%

Art. 44.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Agli operai di ambo i sessi all'atto del compimento del 12° (dodicesimo) del 20° (ventesimo) e del 27° (ventisettesimo) anno di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda, verrà corrisposto — una volta tanto — un premio di anzianità nelle seguenti rispettive misure:

— al compimento del 12° anno, 110 ore di retribuzione;

— al compimento del 20° anno, 135 ore di retribuzione;

— al compimento del 27° anno, 150 ore di retribuzione.

L'importo di detto premio è computato secondo la retribuzione percepita dall'operaio al momento del godimento del premio.

Per gli operai in servizio dal 1° luglio 1957, data di entrata in vigore del precedente contratto del 17 luglio 1957, l'anzianità maturata prima di tale data verrà riconosciuta ai fini del computo dell'indennità stessa per la liquidazione del premio nella misura del 50%.

Le Aziende che hanno già in passato corrisposto premi od istituito provvidenze sotto diversa forma, a specifico titolo di riconoscimento della perdurante anzianità di servizio presso la stessa azienda, restano esonerate dall'applicazione del presente articolo.

Qualora i premi corrisposti come sopra assicurassero all'operaio un trattamento meno favorevole di quello sopra previsto, le aziende stesse saranno tenute ad integrarlo fino al raggiungimento del medesimo

Visti l'accordo e gli allegati che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 322.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei della provincia di Siena.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori:

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 11 luglio 1959, per gli operai dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei;

Visto, per la provincia di Siena, il contratto collettivo integrativo 11 giugno 1956, stipulato tra la Associazione degli Industriali e la Federazione Provinciale Lavoratori Industrie Estrattive - C.G.I.L. -, la Libera Federazione Provinciale Lavoratori Industrie Estrattive - C.I.S.L. -, la Unione Italiana del lavoro;

Visto, per la frazione comunale di Serre di Rapolano, l'accordo collettivo integrativo 5 settembre 1956, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto 11 giugno 1956;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Siena, in data 1 settembre 1960 del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per le quali sono stati stipulati;

per la provincia di Siena, il contratto collettivo integrativo 11 giugno 1956, relativo agli operai dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei;

per la frazione comunale di Serre di Rapolano, l'accordo collettivo integrativo 5 settembre 1956, relativo al trattamento economico degli operai dipendenti delle aziende del travertino;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, perchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti le attività indicate nel contratto e nell'accordo di cui al primo comma, della provincia di Siena.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 24. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 11 GIUGNO 1956 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI ESCAVAZIONE E LAVORAZIONE DEI MATERIALI LAPIDEI DELLA PROVINCIA DI SIENA

Il giorno 11 giugno 1956 presso la sede dell'Associazione Industriali di Siena

tra

la SEZIONE INDUSTRIA MARMI E PIETRE rappresentata dal suo presidente sig. *Alberto Carmi,* dal suo vice presidente dott. *Cesare Maccari* e dai signori *Giovanni Casagli, Giuseppe Pianigiani, Metello Civitelli, Giovanni Martini, Ademaro Lucaroni, Giovanni Neri,* assistiti dal dott. *Giovanni Ceccuzzi,* segretario dell'Associazione Industriali di Siena

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE rappresentata dai signori *Giuliano Baiocchi,* segretario, *Vivaldo Barabesi, Giovanni Menchiari, Manlio Benedetti, Silvio Debolini, Duilio Donati, Silvio Faleri, Quinto Donzellini, Osvaldo Vegni, Anselmo Olivieri, Luciano Bellini, Araldo Danzini,* assistiti dal sig. *Guerrini Rodolfo* della Camera del Lavoro di Siena,

la LIBERA FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE rappresentata dai signori *Frido Pasqui* e *Cornelio Cetoloni* assistiti dal sig. *Ugo Biagiotti* della Unione Sindacale Provinciale di Siena,

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dai signori *Bernardino Scali* e *Giuseppe Mattei* della Camera Provinciale di Siena,

è stato stipulato il seguente Accordo Integrativo Provinciale al Contratto Nazionale 23 aprile 1954 prorogato con accordo 11 agosto 1955.

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Ai sensi dell'art. 5 del Contratto Nazionale di Lavoro la classificazione degli operai risulta la seguente.

OPERAI SPECIALIZZATI

Scalpellino di 1ª categoria. — E' colui che interpretando il casellario esecutivo, compie da solo a regola d'arte tutti i lavori di sagomatura ed architettura (escluso l'ornato) con non comuni doti di capacità tecnico-pratiche.

Cavatore e sbozzatore specializzato. — E' quell'operaio che, pur esplicando mansioni analoghe al cavatore e sbozzatore qualificato, da questi si distingue per non comuni doti di capacità tecnico-pratica eseguendo o guidando tecnicamente qualsiasi tipo di escavazione, sbozzatura e riquadratura, nonchè piazzando i fori da mina per l'escavazione dei blocchi.

Fresatore specializzato. — E' l'operaio che su disegno esegue a regola d'arte, con completa autonomia e con adeguata conoscenza della qualità degli abrasivi da usare, qualsiasi lavoro di particolare difficoltà e ricercatezza su qualsiasi materiale lapideo.

Filista specializzato. — E' colui che, oltre ad avere la capacità di assumere in sè le mansioni di filista qualificato, esegue e guida l'armatura dei fori e tagli.

Telaista specializzato. — E' colui che, oltre a compiere le operazioni proprie del segatore qualificato, provvede altresì, sulla base delle direttive impartitegli dal superiore diretto, al prelevamento dei blocchi ed alla organizzazione del carico di essi sugli appositi carrelli portablocchi.

Lucidatore a mano specializzato per il marmo. — E' colui che, con competenza nella preparazione degli stucchi e nell'impiego degli abrasivi, porta a termine da solo e perfeziona la lucidatura su qualunque materiale lapideo ed altri lavori in pietra pregiata in cui la lucidatura richieda cura e ricercatezza servendosi dei propri ed opportuni artifici.

OPERAI QUALIFICATI

Scalpellino di 2ª categoria

Cavatore e sbozzatore qualificato. — E' quell'operaio che, con specifiche capacità tecnico-pratiche, compie qualsiasi normale lavoro di escavazione e sbozzatura come lo svuotamento delle trincee, canali, la riga al masso e piazza fori da mina per l'escavazione di scaglie.

Fresatore qualificato. — E' l'operaio che, sulla scorta dei casellari esecutivi completi del relativo disegno, compie con normali e specifiche capacità conseguite con adeguato tirocinio qualsiasi operazione di taglio, battentatura e sagomatura.

Filista qualificato. — E' quell'operaio che, con specifiche e normali capacità conseguite con adeguato tirocinio, esegue su direttive l'armatura di qualsiasi taglio e compie fori e tagli con la macchinetta perforante.

Telaista qualificato. — E' colui che, in base a precise istruzioni impartitegli dal superiore diretto, fa funzionare i telai a lui affidati provvedendo anche a tutte le operazioni relative che vanno dal rifornimento dei telai allo scarico dei medesimi comprese quindi armature e disarmature dei telai.

Sbozzatore qualificato.

Gruista in cabina.

Lucidatore a mano per il travertino. — E' colui che, oltre ad eseguire la lucidatura dei lavori in lastra o in massello di natura corrente, è capace di lucidare parti di ornato e cornici con particolari dettagli.

Lucidatore a macchina. — E' colui che esegue a macchina con specifica capacità tutte le operazioni di levigatura e lucidatura, ivi comprese quelle a piombo, in qualsiasi materiale lapideo.

Manovra in cava. — Le manovre in cava devono essere guidate da un operaio almeno qualificato. Con la suddetta dichiarazione le parti hanno inteso convenire che le manovre devono essere predisposte, guidate e sorvegliate in ogni momento da un lavoratore che abbia almeno la classificazione dell'operaio qualificato allo scopo di eliminare, per quanto possibile, i pericoli dell'operazione. Gli addetti alla manovra sono considerati manovali specializzati.

MANOVALI SPECIALIZZATI

Aiutante fresatore. — E' colui che, avendo solamente attitudini e conoscenze pratiche conseguite con un breve tirocinio, aiuta il fresatore.

Dichiarazione a verbale.

L'aiutante fresatore può essere adibito con macchina di piccola dimensione ad eseguire tagli con appoggio per marmette e zoccolini.

Filista addetto al filo elicoidale.

Aiuto telaista. — E' colui che coadiuva il telaista qualificato nella esecuzione del lavoro.

Lucidatore a macchina. — Colui che leviga e lucida correntemente comuni materiali lapidei.

Stucchini. — Coloro che sono adibiti alla stuccatura del travertino con cemento ed altri materiali escluso il tassellaggio.

Manovali specializzati di laboratorio. — Coloro che sono addetti alla stivatura ed alla imbracatura dei materiali, nonchè al carico del materiale lavorato in partenza sia che le operazioni si compiano a mano od a mezzo di gru e paranchi.

Gruista a terra.
Arganista.
Addetto alle piccole teleferiche.

Addetti alle manovre di cava. — Coloro che sono addetti alla manovra di cava sia che essa venga compiuta a mano che con lizze, con gru, con argani, con gruparanchi e con binde.

MANOVALI COMUNI

Manovali comuni. — Sono gli operai non compresi nella classificazione di cui sopra e che vengono adibiti a lavori di fatica che non comportino responsabilità e particolare conoscenza pratica delle lavorazioni.

PERSONALE AUSILIARIO

OPERAI SPECIALIZZATI

Autista meccanico.
Autista con rimorchio.
Meccanico aggiustatore.

Elettricista. — L'operaio capace di compiere qualsiasi lavoro di installazione motori e di impianti.

Muratore di 1ª categoria. — E' l'operaio capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura di mattoni a paramento, messa in opera di pietre ornamentali lavorate, costruzioni di cornici sia in mattoni che in pietra, volte a crociera, a vela o a forma gotica.

OPERAI QUALIFICATI

Autista senza rimorchio.
Meccanico.
Elettricista.
Falegname.
Fabbro.

Muratore di 2ª categoria. — E' colui che sa eseguire lavori propri della categoria (non indicati nelle esemplificazioni riportate per il muratore specializzato).

Art. 2.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Con riferimento all'art. 6 del Contratto Nazionale di Lavoro le parti sono concordi di esaminare il problema dell'istruzione professionale entro due mesi dalla stipulazione del presente contratto.

Art. 3.

GIORNI FESTIVI

Con riferimento all'art. 16 del Contratto Nazionale le parti sono d'accordo di demandare alle singole aziende e rispettive Commissioni Interne l'eventuale spostamento della ricorrenza del S. Patrono qualora coincida con una delle altre giornate festive indicate sotto le lettere *B* e *C* del predetto articolo.

Art. 4.

LAVORI SPECIALI

Ai sensi dell'art. 20 del Contratto Nazionale di Lavoro nei casi di lavori speciali che presentino un particolare disagio rispetto alle normali mansioni espletate dai singoli operai interessati (come ad esempio su scale aeree, funi in tecchia, ponti a sbalzo, bilance o zattere) sarà corrisposta una maggiorazione del 18% da computarsi sulla retribuzione globale di fatto.

Per i lavori eseguiti in soggezione di acqua (piedi nell'acqua o stillicidio continuo) agli operai sarà corrisposta una maggiorazione del 18% da computarsi sulla retribuzione globale di fatto.

Art. 5.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Con la stipulazione del presente Contratto le parti non hanno inteso di modificare le condizioni di miglior favore esistenti presso le aziende o praticate all'operaio.

Art. 6.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo ha decorrenza dal 1° giugno 1956 e seguirà le sorti del Contratto Nazionale di Lavoro 23 aprile 1954.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 5 SETTEMBRE 1956 SUL TRATTAMENTO ECONOMICO PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE DEL TRAVERTINO DI SERRE DI RAPOLANO

Addì 5 del mese di settembre dell'anno millenovecentocinquantasei alle ore 9,30, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O. di Siena, alla presenza del dott. *Michele Zonno*, vice direttore del suddetto Ufficio, si sono riuniti i seguenti signori:

sig. *Alberto Carmi*, in rappresentanza delle aziende del travertino associate di Serre di Rapolano, assistito dal dott. *Giovanni Ceccuzzi*, segretario dell'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI;

sigg. *Cornelio Ciotoloni* e *Remo Legnaioli*, in rappresentanza della LIBERA FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE, assistiti dal sig. *Ugo Biagiotti* dell'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L.;

sigg. *Giuliano Baiocchi*, segretario della FEDERAZIONE PROVINCIALE INDUSTRIE ESTRATTIVE, *Silvio Faleri*, *Raffaello Provvedi* e *Manlio Benedetti*, rappresentanti del SINDACATO CAVATORI DI SERRE DI RAPOLANO, assistiti dal sig. *Domenico Cini*, in rappresentanza della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Siena;

sig. *Giuseppe Mattei* dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO;

per esperire il tentativo dell'amichevole componimento della vertenza in atto fra gli operai dipendenti e le aziende del travertino di Serre di Rapolano.

Dopo lunga e laboriosa discussione, è stato raggiunto il seguente accordo

Art. 1

A partire dal 1° settembre 1956 le aziende del travertino che non hanno la mensa aziendale corrisponderanno ai propri operai una indennità sostitutiva di L. 30 giornaliere per ogni giornata di effettiva presenza, da computarsi a termini dell'accordo interconfederale 20 aprile 1956.

Art. 2.

Dal 1° settembre 1956 inoltre le aziende del travertino, comprese quelle che attuano la mensa in natura, corrisponderanno un premio di produzione di L. 60 giornaliere per ogni giornata di effettiva presenza, da computarsi su tutti gli istituti previsti dal vigente contratto di lavoro.

Art. 3.

Le aziende con la corresponsione di quanto previsto agli articoli 1 e 2 del presente accordo assorbiranno i premi fino ad oggi corrisposti in forma collettiva.

Gli acconti sui premi già percepiti dagli operai non saranno recuperati dalle aziende.

Art. 4.

Il presente accordo andrà a scadere al 31 marzo 1958 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato due mesi prima della sua scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152005) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 400